



भारत का राजपत्र The Gazette of India

असाधारण
EXTRAORDINARY
भाग II—खण्ड 3—उप-खण्ड (i)
PART II—Section 3—Sub-section (i)

प्राधिकरण से प्रकाशित
PUBLISHED BY AUTHORITY

11/8/88

सं० 113]

नई दिल्ली, सोमवार, मार्च 14, 1988/फाल्गुन 24, 1909

No. 113]

NEW DELHI, MONDAY, MARCH 14, 1988/PHALGUNA 24, 1909

इस भाग में भिन्न पृष्ठ संख्या दी जाती है जिससे कि यह अलग संकलन के रूप में
रखा जा सके

Separate Paging is given to this Part in order that it may be filed as
a separate compilation

अल-अमल परिवर्तन मंत्रालय

(परतन वका)

अधिसूचना

नई दिल्ली, 14 मार्च 1988

सा. का. नि. 338(अ).—केन्द्र सरकार महापतन न्यास अधिनियम, 1963 (1963 का 38) की धारा 132 की उपधारा (1) के साथ पठित धारा 124 की उपधारा (1) द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करने हुए, मद्रास न्यासी मंडल द्वारा बनाए गए और इस अधिसूचना के माध्यम से अनुसूची में मद्रास पोर्ट ट्रस्ट कर्मचारी (वर्गीकरण, नियंत्रण व प्रवीण) विनियम 1988 का अनुमोदन करती है।

2. उक्त विनियम, इस अधिसूचना के माध्यम से राजपत्र में प्रकाशन की तारीख को प्रवृत्त होगा।

अनुसूची

मद्रास पोर्ट ट्रस्ट

मद्रास पोर्ट ट्रस्ट कर्मचारी (वर्गीकरण, नियंत्रण एवं प्रवीण)

विनियम, 1988

(आर. आर. सी/16693/86एस)

महापतन न्यास अधिनियम 1963 (1963 का 38) की धारा 28 में प्रदत्त अधिकारों का प्रयोग करते हुए मद्रास पोर्ट ट्रस्ट बोर्ड निम्नलिखित

636 GI/88—1

मसौदा विनियम बनाता है और इसमें प्रकाशित किया जाता है जैसा कि उपरोक्त अधिनियम की धारा 124 के तहत अनेकित है।

अर्थात् कि सरकारी मंजूरी मिल जाए :

भाग 1—सामान्य

1. शब्द शीर्षक :

ये विनियम मद्रास पोर्ट ट्रस्ट कर्मचारी (वर्गीकरण नियंत्रण व प्रवीण) विनियम 1988 कहलाये जायेंगे।

2. परिभाषाएं :

इन विनियमों में, जब तक कि संदर्भ अन्यथा अनेकित न हो,

(क) "अधिनियम" से तात्पर्य समय-समय पर मसौदा महापतन न्यास अधिनियम, 1963 (1963 का 38) है ;

(ख) कर्मचारी के मामले में नियुक्त "प्राधिकारी" से तात्पर्य इन विनियमों में निर्धारित "प्राधिकारी" से है ;

(ग) बोर्ड, अध्यक्ष, उपाध्यक्ष तथा विभागाध्यक्ष का वही अर्थ होगा जैसा कि उन्हें क्रमशः अधिनियम में दिया गया है ;

(घ) अनुशासनिक प्राधिकारी से तात्पर्य उस सक्षम प्राधिकारी से है जो किसी की कर्मचारी पर विनियम 8 में विनिर्धारित कोई भी दण्ड लगा सकता है ;

(ङ) "कर्मचारी" से तात्पर्य बोर्ड के कर्मचारी से है तथा इसमें निम्नलिखित भी शामिल है, जैसे—ऐसा कोई व्यक्ति जो विदेश सेवा में

या प्रथम जिनकी सेवाएं प्रत्येकी वर्ष से बीछ के रिपटिंग पर हो तब
ऐसा कोई भी व्यक्ति का केडीय अर्थात् १०१ सरकार प्रथम होगी।
या प्रथम प्राधिकरण तथा म हो तब जिनकी सेवाएं प्रत्येकी वर्ष से बीछ
के निरदान पर हो।

(य) 'अनुसूची' में तालिका इन विनियमों में मन्तव्य अनुसूची से है।

3 प्राग

(1) ये विनियम बीछ के प्रत्येक कर्मचारी के लिए लागू होंगे परन्तु
निम्नलिखित के लिए नहीं

(क) आकस्मिक रोजगारवाला व्यक्ति।

(ख) इन विनियमों के तहत आने वाले मामलों में प्रथम ऐसे प्राधिकरणों
के तहत आने वाले मामलों जो उस समय प्रचलित हो, उनके
तब की गई विशेष व्यवस्था वाले व्यक्ति।

भाग 2—वर्गीकरण

4 पदों का वर्गीकरण

समय-समय पर केन्द्रीय सरकार के पूर्व अनुमानन से बीछ के तहत पदों
को बीछ के द्वारा वर्ग-1 वर्ग-2 और वर्ग 3 और वर्ग-4 पदों में वर्गीकृत
किया जाएगा।

भाग 3—नियुक्ति प्राधिकारी

5 नियुक्ति प्राधिकारी

(1) अधिनियम की धारा 24 उप धारा (1) खंड (अ) में बताए
गए पदों को छोड़कर प्रत्येक वर्ग-1 पदों की नियुक्ति का अधिकार अध्यक्ष के
पास होगा।

(2) वर्ग 2 के पदों की नियुक्ति का अधिकार उपाध्यक्ष के पास
होगा।

(3) वर्ग-3 व 4 के पदों की नियुक्ति का अधिकार सम्बंधित विभाग
अध्यक्ष को होगा।

6 अधिकारों का इस्तेमाल करने वाले प्राधिकारी द्वारा दूसरे अधिकृत
प्राधिकारी को अधिकार सौंपना

विनियम-5 में विनियमित प्राधिकारी द्वारा पदों की नियुक्ति में उपयोग
किए जाने वाले अधिकार दूसरे प्राधिकारी द्वारा भी इस्तेमाल किए जा
सकते हैं या प्राधिकारी बड़ा हो।

भाग—4 निवृत्ति

7 निवृत्ति

(1) निम्नलिखित परिस्थितियों में रिपोर्ट की कर्मचारी को निवृत्ति
निवृत्ति निवृत्ति किया जा सकता है —

(क) अगर अध्यक्ष को राय में यह हो कि वह कर्मचारी राज्य की
सुरक्षा के हितों में हानिकारक किया कलाप में शामिल है, प्रथम

(ख) ऐसे मामले में जहां उसके खिलाफ अनुशासनिक कार्रवाई चल
रही है प्रथम अनिर्णित है; प्रथम

(ग) ऐसे मामले में जहां उसके खिलाफ किसी अवरोधों मामले में
अन्वेषण चल रहा है या मुकदमा चल रहा है।

(2) निवृत्ति के आदेश निम्नलिखित प्राधिकारी द्वारा जारी किए
जायेंगे

(क) अधिनियम की धारा 24 की उपधारा (1) के खंड (अ)
में उल्लिखित कर्मचारी के मामले में अध्यक्ष द्वारा; और

(ख) प्रत्येक किसी कर्मचारी के मामले में नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा।
परन्तु अधिनियम की धारा 24 की उपधारा (1) के खंड (अ) में

उल्लिखित कर्मचारी के मामले में ऐसे आदेश जब तक प्रभावी नहीं होंगे
जब तक कि वे बीच सरकार से प्रथम अनुमति नहीं मिल जायें।

(3) अध्यक्ष के आदेश द्वारा केन्द्रीय सरकार के अनुमानन से प्रथम
नियुक्ति प्राधिकारी के अनुमानन में न्यायिक कर्मचारी को नियुक्ति
समझा जायेगा।

(क) अगर वह अडवालीस (45) घंटे में अधिक समय तक अवरोधों
परिणाम प्रथम अन्य किसी कारण हिरासत में रखा गया है तो नजरबन्द
होने की तिथि से उसे निवृत्ति माना जायेगा।

(ख) अगर किसी अवरोध में वाणी पाये जाने के कारण उसे 48
घंटे के अधिक समय तक कारावास में भेजा जाता है और उसे ऐसे घण्टे
मिद्ध हो जाने के परिणाम स्वरूप तुरन्त बर्खास्त नहीं किया जाता या
निरास नहीं जाता प्रथम अनिवार्य सेवानिवृत्ति नहीं किया जाता तो बीच
मिद्ध पाये जाने की तिथि से उसे निवृत्ति माना जायेगा।

व्याख्या

खंड (म) में उद्धृत 48 घंटे की अवधि की गणना बीच सिद्ध होने
के बाद कारावास के प्रारंभ होने के समय से की जायेगी तथा इस प्रयोजनार्थ
कारावास के बीच में रहने की अवधि की भी गणना की जायेगी यदि कोई
हो तो।

(4) किसी कर्मचारी के निवृत्ति की अवधि में सेवा से बर्खास्तगी,
निरास प्रथम अनिवार्य सेवा निवृत्ति होने का दृष्टि दिया जाता है और
उसमें वह प्रतीत कर देता है प्रथम इन विनियमों के तहत उस की पुनरीक्षा
की जाती है और मामले की पुन जांच के लिए भेजा जाता है प्रथम
कार्रवाई में है प्रथम प्रत्येक किसी अन्य निर्णय के तहत है तो उसके निवृत्ति
के आदेश जारी माने जायेंगे तथा उनकी मूल बर्खास्तगी, निष्कासन,
अनिवार्य सेवानिवृत्ति आदि अन्य होंगे आदेश जारी होने तक स्थगित रखे
जायेंगे।

(5) जहां किसी कर्मचारी को सेवा से बर्खास्तगी, निष्कासन प्रथम
अनिवार्य सेवा निवृत्ति का दृष्टि दिया जाता है और इसे प्रत्यक्ष किया
जाया है प्रथम प्रतीत किया जाता है प्रथम किसी व्यावसायिक के निर्णय
द्वारा सही ठहराया जाता है और अनुशासनिक प्राधिकारी मामले की
परिस्थितियों को देखते हुए वह कारण जिससे पढ़ने उससे सेवा से
बर्खास्तगी, निष्कासन प्रथम अनिवार्य सेवा निवृत्ति का दृष्टि दिया गया था,
के लिए पुन जांच के लिए निर्णय लेता है तो प्रारम्भ में कर्मचारी को
सेवा से बर्खास्तगी, निष्कासन प्रथम अनिवार्य सेवा निवृत्ति की तिथि
में कर्मचारी निवृत्ति रखा जायेगा और आगे के आदेशों के जारी करने
तक निवृत्ति रहेगा

परन्तु आगे आदेश न दिए जाए जब तक कि मामले के स्तर पर जाए
जैगर विरुद्ध नकलीकी आधार पर परिस्थिति की प्राप्ति हेतु जहां पर
व्यावसायिक ने आदेश को पारित किया है के लिए निवृत्ति है।

(6) अगर कोई कर्मचारी किसी अनुशासनिक कार्यवाई प्रथम प्रथम
निवृत्ति किया जाता है और निवृत्ति की उस अवधि में उसके खिलाफ
कई अन्य अनुशासनिक कार्यवाई की जाती है तो उसे निवृत्ति करने वाला
मुख्य प्राधिकारी कारणों को लिखित रूप में अधिलिखित करके निर्देश दे
सकता है कि ऐसी पूर्ण कार्यवाई या उसके कुछ अंग के समाप्त होने तक
कर्मचारी निवृत्ति रहेगा।

(7) इस विनियम के तहत निवृत्ति के आदेश या किए जाने वाले
आदेश तब तक लागू रहेंगे जब तक कि उनका संशोधन नहीं किया जाता
प्रथम आदेश जारी करने वाले प्राधिकारी प्रथम जिसके द्वारा आदेश
माध्य होंगे प्रथम प्रत्येक किसी प्राधिकारी द्वारा जिसमें वह प्राधिकारी
अधीनस्थ है वे आदेश निवृत्ति नहीं कर दिए जायें।

(8) निम्नलिखित के अन्तर्गत नियुक्त भत्ता के भुगतान और अनुपस्थिति की अवधि के विवेचन का तारीक—नियुक्ति प्राधिकारी के आदेशों से निम्नलिखित कर्मचारी ऐसे अधिकारी जिसको तत्समय के लिए नियुक्ति दिया गया है—निम्नलिखित भुगतानों का मागीदार रहेगा, यथा

(अ) मर्यादित छुट्टी के बराबर के रकम का निर्वाह वेतन जिसकी कर्मचारी ने प्राप्त किया होता, अगर वा औसत वेतन पर या आधा वेतन पर छुट्टी पर रहे, और इसके अतिरिक्त मर्यादित भत्ता, जो कि मासिक छुट्टी के आधार पर अनुमान रहे।

परन्तु यदि निम्नलिखित की अवधि तीन महीनों का अतिक्रमण करे तो जिसे अधिकारी ने निम्नलिखित का आदेश दिया है कि किसी अवधि तक काम करने में पहले तीन महीनों की अवधि में निर्वाह भत्ते की रकम का परिचालन करने का उत्तराधिकारी होगा जैसे—

- (1) समाप्ति स्तर तक निर्वाह भत्ते को बढ़ाया जाए जो कि निर्वाह भत्ते के पचास प्रतिशत का अतिक्रमण न करें जो कि प्रथम तीन महीनों का अनुमान है। अगर उक्त प्राधिकारी की राय में लिखित रूप में अभिलेखित किए कारणों के लिए निम्नलिखित की अवधि को बढ़ाया गया है तो कि कर्मचारी के लिए प्रत्यक्ष रूप में आरक्षण नहीं है।
- (2) समाप्ति स्तर में निर्वाह भत्ते का घटाया जाए, जो कि प्रथम तीन महीनों के दौरान निर्वाह भत्ते के 50% का अतिक्रमण न करे, अगर उक्त प्राधिकारी के रूप में लिखित रूप में अभिलेखित किए गए कारणों के लिए निम्नलिखित की अवधि को बढ़ाया गया है जो कि कर्मचारी के लिए प्रत्यक्ष आरक्षण है।
- (3) उद्देश्य (1) और (2) के अन्तर्गत अनुमान मर्यादित भत्ते का दर निर्वाह भत्ते के बराबर या अधिकांश रकम जैसा भी हो पर आधारित होगा।

(ब) अन्य प्रतिपूर्ति भत्ता जो कि समय-समय पर वेतन के आधार पर कर्मचारी का अपन निम्नलिखित की निधि से प्राप्त हुई थी, ग्रहण है बशर्त कि अगर जहाँ से परिपूर्ति हो जाये भत्ते के प्राप्ति के लिए प्रस्तुत की गई है।

(4) अब तक कि कर्मचारी यह प्रमाणित नहीं करता कि वह किसी अन्य रोजगार, व्यापार उद्योग या पेशे में नहीं है तब तक उप विनियम 7 (8) के तहत कोई भी भुगतान नहीं किया जाएगा।

उप विनियम 7(8) के अन्तर्गत भुगतान नहीं किया जाएगा जब कर्मचारी यह प्रमाण पत्र प्रस्तुत करते हैं कि वे किसी कार्य व्यवसाय धन्धा या काम में नहीं लगे हैं।

वर्णन कि यात्रा कार्य कर्मचारी पर से हटाये जाते हैं या परचयन किये जाते हैं या अनिवार्यतः सेवा निवृत्त किये जाते हैं या जिसे निम्नलिखित से माना गया हो या जो ऐसी परचयन पद से हटाए जाते अनिवार्यतः सेवा-निवृत्त किए किन्तु यदि निम्नलिखित से, दत्त विनियमों के अन्तर्गत माने गये हों और जो किसी भी अवधि या अवधियों के लिए निम्नलिखित में हों या माने गये हों उसे प्रत्यक्ष उसे प्राप्त संचरण भत्ता और अन्य भत्ताओं के रूप में पढ़ने वाली रकम के लिए जो उक्त अवधि या अवधियों में जैसा कि मामला हो उसके उद्देश के बराबर के संचरण भत्ते या अन्य भत्ता के लिए प्रार्थना होगी।

जहाँ मर्यादित भत्ते या अनुमानित भत्ते उसके द्वारा उपाजित रकम के बराबर या कम हों वे नहीं लागू नहीं होगी।

भाग 5--दण्ड एवं अनुशासनिक प्राधिकारी

8 दण्ड

किसी भी कर्मचारी पर टीक एवं दण्ड कारण होने पर तथा उसके द्वारा अपराधों के अनुसार निम्नलिखित दण्ड लगाए जा सकते हैं --

छोटे दण्ड :

- (1) निषेध ;
- (2) पराजित रक्ता ;
- (3) नागरवाही अथवा आदेश भंग करने से उसके द्वारा बाउ की पड़ोश में गये विविष्ट नुकसान के लिए उसके वेतन में नुकसान के बराबर या कुछ कम की वर्गीकृत ;
- (4) वेतन वृद्धि में रोक ;

(ब) बड़े दण्ड

- (5) विविष्ट अवधि के लिए वेतन मान के निम्न स्तर पर लाना तथा उन निर्देशों के साथ कि उस अवधि में कर्मचारी वेतन वृद्धि अर्जित करेगा अथवा नहीं और उक्त अवधि को समाप्ति के पश्चात् उसको निम्न स्तर पर लाने से भविष्य में उसकी वेतन वृद्धि को आसक्ति करने से कोई प्रभाव नहीं पड़ेगा ;
- (6) कम वेतन मान, श्रेणी अथवा पद में निम्न पद पर लाना कर्मचारी का वह वेतनमान श्रेणी अथवा पद जिससे उसे नीचे लाया गया था उसकी पक्षति के लिए बाध्य होगा अथवा वेतनमान श्रेणी अथवा पद जिस पर से कर्मचारी का नीचे लाया गया था और उस वेतन मान, श्रेणी अथवा पद पर बहाली करत और उसकी वरिष्ठता आदि पर भी बिना आगे निर्देश दिए रोक लगी रहेगी।
- (7) अनिवार्य सेवा निवृत्ति
- (8) सेवा से बर्खास्तगी जो भविष्य में कोई सेवा में आने के लिए अनर्हता नहीं होगी।
- (9) सेवा में निष्कासन या सामान्यतः भविष्य में रोक के अर्धीन रोजगार के लिए अनर्हता होगी।

स्पष्टीकरण --

इस विनियम के अर्थ में अन्तर्गत निम्नलिखित दण्ड के तहत नहीं आयेगे।

- (1) विनियमानुसार अथवा आदेश पद में व्यवस्थित आदेशानुसार अथवा नियुक्ति को शर्तों के अनुसार विभागीय परीक्षा पास न करने पर रोक लगी वेतनवृद्धि।
- (2) दक्षता रोध के लिए उपयुक्त न हो पान के कारण वेतन मान में दक्षता रोध पात्र न करने पर रोक लगी वेतन वृद्धि।
- (3) किसी कर्मचारी के मूल अथवा स्थानापन्न के रूप में कार्यरत होने पर उनके मामले का श्रेणी पदोन्नति का पद जिसके लिए वह पात्र है में विचार करने के बाद पदोन्नति न कर।
- (4) कोई भी सरकारी कर्मचारी जो निम्न श्रेणी अथवा उच्च पद पर कार्य कर रहा है और उसका निम्न श्रेणी अथवा पद पर इस आधार पर प्रत्यावर्तन किया जाता है कि सूचना के बाद अथवा किसी प्रशासनिक आधार पर जो उसके आचरण से संबंधित नहीं है ऐसे उच्च पद के लिए वह अनुपयुक्त समझा जाता है।

हमारे श्रेणी अथवा पद पर नियुक्त किये गये कर्मचारी का उसकी नियुक्ति की शर्तों के अनुसार परीक्षा की अवधि समाप्त होने पर अथवा परीक्षा के लिए बताए गए विनियम एवं आदेशों के अनुसार उसकी स्थायी श्रेणी अथवा पद पर प्रत्यावर्तन करना।

- (6) उन प्राधिकरणों से जिनसे कर्मचारियों की सेवाएं गृहीत की गयी हैं उनके निपटारे पर अर्थात् कन्द्रीय सरकार में बुलाये गये कर्मचारी अथवा राज्य सरकार अथवा पञ्जाब सरकार के नियंत्रणाधीन प्राधिकरण में अथवा राज्य सरकार या एक स्थानीय या प्राधिकारी आदि के कर्मचारियों का प्रतिस्वापन।

(7) कर्मचारी के निर्वतन अथवा सेवानिवृत्ति के प्रावधानों के अनुसार उसकी प्रतिभार्य सेवा निवृत्ति।

(8) सेवाओं की समाप्ति :—

(क) परीक्षा पर नियुक्त किये गये कर्मचारी को परीक्षा अथवा परीक्षा से नियमित होने वाले विनियम तथा आदेशों के अनुसार परीक्षा समाप्ति पर अथवा परीक्षा से नियमित होने वाले विनियम तथा आदेशों के अनुसार सेवा समाप्ति; अथवा

(ख) ऐसे समझौते की शर्तों के अनुसार समझौते पर नियोजित किये गये कर्मचारी;

(ग) ऐसे आदेशों से नियमित होने वाले ग्रन्थायी कर्मचारी।

9. शर्तों से पहले किये गये कुराचार के लिए दण्ड :—

ऐसा कर्मचारी जिसे सी।पी.पी. द्वारा रोजगार में नियुक्त किया गया है या नियुक्त से पहले उक्त कोई कुराचार किया है तो ठीक एवं पर्याप्त कारणों से विनियम 8 में विनिर्दिष्ट दण्ड एवं जैसा कि प्रागे व्यवस्था की जाएगी के अनुसार उसे दण्ड दिया जा सकता है अगर उसके द्वारा किया गया कुराचार वर्तमान रोजगार से युक्ति मूलक संबंधित है और उसे सेवा में जारी रखने के लिए अयोग्य अथवा अनुपयुक्त समझा जाता है।

10. अनुशासनिक प्राधिकारी :—

घनसूची में उल्लिखित प्राधिकारी कर्मचारी पर दण्ड लगाने के नि सक्षम होंगे जैसा कि उक्त घनसूची में दर्शाया गया है।

11. कार्रवाई प्रारंभ करने वाले प्राधिकारी :—(1) अध्यक्ष

(क) किसी की कर्मचारी के खिलाफ अनुशासनिक कार्रवाई प्रारंभ कर सकते हैं।

(ख) ऐसे किसी की कर्मचारी के खिलाफ जिसके लिए इन विनियमों के तहत विनियम 8 में विनिर्दिष्ट किसी भी दण्ड को लगाने के लिए अनुशासनिक प्राधिकारी सक्षम हैं उसे अध्यक्ष अनुशासनिक कार्रवाई प्रारंभ करने का निर्देश दे सकते हैं।

(2) इन विनियमों के तहत कर्मचारी पर विनियम 8 के खण्ड 1 से 4 में विनिर्दिष्ट किसी दण्ड को लगाने वाले अनुशासनिक सक्षम प्राधिकारी उक्त विनियम 8 के खण्ड 5 से 9 में विनिर्दिष्ट दण्डों में किसी भी दण्ड को ऐसे किसी की कर्मचारी के खिलाफ अनुशासनिक कार्रवाई प्रारंभ कर सकते हैं। इस बात के होते हुए भी कि इन विनियमों के तहत यदि के किसी दण्ड को लगाने के लिए ये प्राधिकारी सक्षम नहीं हैं।

भाग 6—दण्ड लगाने की प्रक्रिया

12. बड़े दण्ड लगाने की प्रक्रिया :—

(1) विनियम 8 में खण्ड 5 से 9 में विनिर्दिष्ट किया गया दण्ड को लगाने का तब तक आदेश जारी नहीं किये जायें जब तक कि इन विनियम और विनियम 13 में व्यवस्थित व्यवस्थापक से जांच नहीं की जाती।

(2) जब भी अनुशासनिक प्राधिकारी को रूप में किता कर्मचारी के खिलाफ किसी भी कुराचार अथवा दुर्व्यवहार के आरोप को सचार्ड का जांच का आधार है तो वह स्वयं जांच कर सकता है अथवा इन नियम के तहत इसी की सचार्ड का जांच के लिए किसी को नियुक्त कर सकता है।

स्पष्टीकरण :—

जहाँ अनुशासनिक प्राधिकारी स्वयं जांच करता है तो जांच प्राधिकारी के लिए इन विनियम के किसी भी संदर्भ को अनुशासनिक प्राधिकारी के लिए नहीं माना जायें।

(3) ऐसे मामले में जहाँ इस विनियम और विनियम 13 के तहत किसी कर्मचारी के खिलाफ जांच करो या प्रस्ताव किया जाता है या अनुशासनिक प्राधिकारी निम्नलिखित को रद्द करेगा या रद्द करेगा।

(क) आरोप के निवेदन एवं प्रथम अनुच्छेद दण्डों के लिए दुराचार अथवा दुर्व्यवहार के आरोप का सचार्ड।

(ख) आरोप के प्रत्येक अनुच्छेद को सचार्ड के लिए दुराचार अथवा दुर्व्यवहार का सचार्ड का विवरण जिनमें निम्नलिखित सूचना होगी।

(घ) सभी संगत तथ्यों का विवरण जिनमें कर्मचारी द्वारा किसी का स्वोत्तरण करना भी शामिल है।

(ब) प्रत्येक को सूची तथा गवाहों से सूची जिनमें आरोप के अनुच्छेद को सही ठहराने का प्रस्ताव है।

टिप्पणी :—उपविनियम (3) की सूची उल्लिखित गवाहों के विवरण की प्रतियाँ की आपूर्ति के लिए आर. कर्मचारी मोहित अथवा निमित्त रूप से आवेदन करता है तो जांच प्राधिकारी उसे तथा मात्र ऐसे प्रतियों की आपूर्ति करेगा और अनुशासनिक प्राधिकारी को और से गवाहों को जांच के प्रारम्भ होने से पहले इन प्रतियों की आपूर्ति करने में तीन दिन से अधिक समय नहीं लायेगा।

(4) अनुशासनिक प्राधिकारी कर्मचारी को निम्नलिखित का आपूर्ति करेगा अथवा करवायेगा :—आरोप के अनुच्छेदों की एक प्रति दुराचार अथवा दुर्व्यवहार के आरोप का विवरण तथा प्रत्येक एवं गवाहों का पुरावा जिससे प्रत्येक अनुच्छेद का सचार्ड को जांच का जाना है तथा कर्मचारी विनिर्धारित किये गये समय में उसकी अपनी सुरक्षा के लिए लिखित विवरण प्रस्तुत करता अपेक्षित है तथा उसे सचार्ड करता हुआ कि का वह स्वयं मिलना चाहता है।

(5) क. कर्मचारी से उसकी सुरक्षा में लिखित विवरण प्राप्त हो जाने पर अनुशासनिक प्राधिकारी स्वयं उन आरोपों का जांच कर सकता है जिन्हें कर्मचारी ने स्वोत्तर नहीं किया है अथवा अगर वह ऐसा करता अपेक्षित समझे तो उप विनियम (2) के तहत इस प्रयोजन के लिए जांच प्राधिकारी को नियुक्त कर सकता है और जब कर्मचारी अपनी सुरक्षा के लिए लिखित विवरण में अनुच्छेद के सभी आरोपों का स्वोत्तर करता है तो अनुशासनिक प्राधिकारी ऐसे साक्ष्यों के आधार पर जैसा कि वह उचित समझे प्रत्येक आरोप के लिए अपने जांच परिणाम का प्रतिवेदन करेगा और विनियम 13 में उल्लिखित ढंग से निर्णय देगा।

ख. अगर कर्मचारी ने अपनी सुरक्षा के लिए विवरण प्रस्तुत नहीं किया है तो अनुशासनिक प्राधिकारी स्वयं आरोपों का अनुच्छेद का जांच कर सकता है अथवा इन प्रयोजनार्थ उपविनियम (2) के तहत जांच अधिकारी को नियुक्त कर सकता है अगर ऐसा करने के लिए वह आवश्यक समझे।

ग. जहाँ अनुशासनिक प्राधिकारी स्वयं आरोप के किता भी अनुच्छेद का जांच करता है अथवा ऐसे आरोपों का जांच के लिए जांच प्राधिकारी को नियुक्त करता है तो वह आदेश द्वारा किसी को अधिकारी को उपस्थित अधिकारी के रूप में नियुक्त करेगा जो आरोपों का विवरण करने के लिए मामले में उसकी सहायता से उपस्थित होगा।

(6) अनुशासनिक प्राधिकारी, अगर वह जांच अधिकारी का कार्य नहीं कर रहा है तो वह जांच अधिकारी की समझ निम्नलिखित प्रेषित करेगा।

(क) आरोपों के अनुच्छेद की एक प्रति एवं दुराचार अथवा दुर्व्यवहार के आरोप का विवरण।

(ख) कर्मचारी द्वारा उसकी सुरक्षा के संबंध में प्रस्तुत किया गया लिखित विवरण यदि कोई हो।

(ग) उप-विनियम (3) में उद्धृत गवाहों के विवरण की एक प्रति अगर कोई हो।

(घ) उपविनियम (3) में उल्लिखित कर्मचारी को भेजे गये साक्ष्यों से संबंधित होगा।

(ङ) कथित उपस्थित अधिकारी नियुक्त करने के आदेश को प्रति।

(7) कर्मचारी की जांच अधिकारी के पास ऐसे दिन और ऐसे समय स्वयं उपस्थित होना पड़ेगा जैसा कि वह प्राधिकारी इस मामले में लिखित नोटिस द्वारा विनिर्धारित करें अथवा आगे ऐसे समय की अनुमति में जैसा कि वह प्राधिकारी अनुमति दे।

(8) कर्मचारी किसी अन्य कर्मचारी की सहायता ले सकता है जैसे, अगर कर्मचारी वर्ग-3 का है अथवा वर्ग-4 का कर्मचारी है अथवा ऐसे संघ का कार्यालय धारक है जैसा कि वाणिज्य संघ अधिनियम 1926 (1926 का 16वां) की धारा (2) के खण्ड (द) में विनिर्धारित किया गया है उक्त में से किसी को अपने मामले को प्रस्तुत करने की सहायता ले सकता है परन्तु इस प्रयोजनार्थ वह किसी कानूनी पेशेवर को नहीं लगा सकता जब कि अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा नियुक्त जांच प्रीकाररी कानूनी पेशेवर न हो अथवा अनुशासनिक प्राधिकारी मामले की परिस्थितियों को देखकर ऐसा करने की अनुमति न दें।

टिप्पणी :—कर्मचारी किसी ऐसे कर्मचारी की सहायता नहीं ले सकता जिसके लिए ऐसे दो अनुशासनिक मामले अनिर्णित हो जिनमें कि उसे सहायता देनी हो।

(9) अगर ऐसा कर्मचारी जिसमें अपनी सुरक्षा के लिए लिखित विवरण में आरोप के किसी भी अनुच्छेद को स्वीकार नहीं किया है अथवा अपनी सुरक्षा में कोई लिखित विवरण प्रस्तुत नहीं किया है जांच प्राधिकारी के समक्ष प्रस्तुत होता है तो जांच अधिकारी उनसे पूछ सकता है कि क्या वह दोषी है अथवा अपनी सुरक्षा के लिए उसके पास कोई उपाय है अगर वह किसी भी आरोप में अपने को दोषी बताता है तो जांच अधिकारी उसके तर्कों को अभिलेखित करेगा और उस पर हस्ताक्षर करेगा तथा उस पर कर्मचारी के हस्ताक्षर भी करेगा।

(10) आरोप के ऐसे अनुच्छेद जिनके लिए कि कर्मचारी अपने आपको दोषी बताता है तो उसके दोष के संबंध में जांच अधिकारी अपना जांच परिणाम भेजेगा।

(11) अगर कर्मचारी विनिर्धारित समय में जांच प्राधिकारी के पास उपस्थित नहीं होता अथवा मना कर देता है अथवा नहीं देता है तो जांच अधिकारी उक्त उपस्थित प्राधिकारी से इस बात के सबूत मांगेगा कि किस तरह वह आरोपों को सही ठहराना चाहता है और बाद की तारीख तक के लिए इस बात का आदेश अभिलेखित करके कर्मचारी को अपनी सुरक्षा के लिए लिखित तैयार करना होगा मामले को स्थगित कर देगा परन्तु स्थगित करने की यह अवधि 30 दिन से अधिक नहीं होगी।

(ए) उपविनियम (3) में उद्धृत सूची में उल्लिखित प्रोत्तों के आदेश के पांच दिन के अन्दर अथवा आगे ऐसे समय में जांच करेगा जैसा कि जांच अधिकारी अनुमति करे परन्तु बड़े इस अवधि पांच दिन से अधिक नहीं होगी।

(बी) अपनी ओर से वह जांच के लिए गवाहों की सूची प्रस्तुत करेगा।

(सी) ऐसा कोई भी दस्तावेज जो बोर्ड के कब्जे में नहीं है और उप-विनियम (3) में उद्धृत सूची है उल्लिखित नहीं है, को तत्काल प्रस्तुत करने के लिए आदेश के बाद 10 दिन के अन्दर अथवा ऐसे समय में जैसा कि जांच प्राधिकारी अनुमति करे परन्तु यह

बढ़ाई नहीं अवधि 10 दिन से अधिक नहीं होगी, नोटिस जारी करेगा।

टिप्पणी :—कर्मचारी को अपेक्षित बोर्ड द्वारा तलाशने अथवा प्रस्तुत किये जाने वाले दस्तावेज की प्रासंगिकता के बारे में कर्मचारी उल्लेख करेगा।

(12) दस्तावेज की तलाश अथवा उसे प्रस्तुत करने का कर्मचारी से नोटिस प्राप्त हो जाने पर जांच अधिकारी नोटिस अथवा उसकी प्रति एक मांग पत्र के साथ कि मांग में दर्शाये गयी तारीख तक दस्तावेज को प्रस्तुत करने के लिए प्राधिकारी के पास भेजेगा जिसकी अभिरक्षा में वह दस्तावेज है। परन्तु जांच प्राधिकारी दस्तावेज की मांग को जितनी कि उसकी राय में मामले के लिए प्रासंगिकता नहीं है लिखित कारण बताकर उस मांग पत्र की मनाही कर सकता है।

(13) उप-विनियम (12) में उद्धृत मांग पत्र के प्राप्त हो जाने पर मांग पत्र में बांथित दस्तावेज जिस प्राधिकारी के पास है अथवा जिसकी अभिरक्षा में है वह उस दस्तावेज को जांच प्राधिकारी के पास प्रस्तुत करेगा। परन्तु अगर वह प्राधिकारी जिसके पास बांथित दस्तावेज है अथवा जिसकी अभिरक्षा में है वह लिखित रूप से कारण बताकर उन बात से संतुष्ट होता है कि ऐसे संग्रह अथवा कुछ दस्तावेज पोर्ट के तहत अथवा राज्य की सुरक्षा के प्रतिकूल होंगे तो वह जांच प्राधिकारी को तदनुसार सूचित कर देगा तथा जांच प्राधिकारी इस सूचना को प्राप्त कर कर्मचारी को सूचित करेगा तथा ऐसे दस्तावेज की तलाश अथवा उसे प्रस्तुत करने की मांग को वापस ले लेगा।

(14) (क) जांच के लिए तर की गयी विधि का अनुगमन प्राधिकारी स्वयं अथवा उसकी ओर से उपस्थित अधिकारी मौखिक एवं लिखित साक्ष्यों को प्रस्तुत करेगा जितने आरोपों को सही ठहराने के प्रस्ताव है।

(ख) उपरोक्त उपस्थित अधिकारी द्वारा अथवा उसकी ओर से अन्य अधिकारी द्वारा गवाहों की जांच की जायेगी तथा उसकी कर्मचारी की ओर से जिरह की जाएगी।

(ग) उपरोक्त उपस्थित अधिकारी किन्हीं भी बिन्दुओं पर गवाहों के जांचने का हकदार होगा जितना जिरह किया गया है पर जांच अधिकारी के छूट के वीर किसी अन्य मामले पर नहीं।

(घ) जांच प्राधिकारी भी गवाहों से प्रश्न पूछ सकता है जैसे कि वह चाहे।

(15) (क) अनुशासनिक प्राधिकारी को मामले को बंद करते समय अगर वह आवश्यक प्रतीत हो तो जांच प्राधिकारी अपने स्वयंसेवक से उपरोक्त उपस्थित प्राधिकारी को उन सबूतों को पेश करने के लिए जिन्हें कर्मचारी को दी गयी सूची में शामिल नहीं किया गया था। अनुमति दे सकता है अथवा स्वयं नये सबूतों को मांग सकता है अथवा किसी भी गवाह को पुनः बुला सकता है अथवा पुनः जांच कर सकता है और ऐसे मामलों में आगे सब सबूत प्रस्तुत किये जाने वाले प्रस्तावों की सूची की प्रति को अगर कर्मचारी मांगता है तो इसकी प्रति को पाने का वह हकदार होगा तथा वह जांच के स्थगन के लिए भी हकदार होगा जैसा कि जांच प्राधिकारी न्यायोचित समझेगा।

(ख) अभिलेखित किये जाने वाले दस्तावेजों का निरीक्षण करने के लिए जांच अधिकारी कर्मचारी को अवसर देगा।

(ग) अगर जांच अधिकारी की राय में ऐसे साक्ष्यों को पेश करना न्याय के हित में होगा तो जांच अधिकारी कर्मचारी को नये साक्ष्य पेश करने का भी अवसर देगा।

टिप्पणी :—किसी भी साक्ष्य की अनुमति नहीं दी जाएगी अथवा न ही मंगाया जायेगा अथवा साक्ष्यों में अन्तराल को पूरा करने के

लिए किसी भी गवाह को पुनः नहीं बुलाया जायेगा। ऐसे माध्य केवल उसी स्थिति में मंगाये जा सकते हैं जब तक कि किसी माध्य में निम्नलिखित लाकून अथवा दोष न हो जिससे कि पढ़ने प्रस्तुत किया गया था।

(16) (क) अनुशासनिक प्राधिकारी के पास जब मामला बंद हो जाता है तब कर्मचारी की अपनी सुरक्षा के मामले में मौखिक अवकाश लिखित ब्याज देना होगा, जैसा कि वह चाहे।

(ख) अगर सुरक्षा मौखिक बताया गया है तो इसे अभिलेखित किया जायेगा तथा अभिलेख पर कर्मचारी को हस्ताक्षर करना होगा किसी भी मामले में सुरक्षा की एक प्रति उचित प्राधिकारी को प्रस्तुत करनी होगी अगर कोई नियुक्त किया गया है।

17. (क) उनके पश्चात् कर्मचारी की ओर से माध्यों को प्रस्तुत किया जायेगा।

(ख) कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत किए गये गवाहों को जांच अधिकारी द्वारा अनुशासनिक प्राधिकारी के लिए गवाहों के प्रायोग्य प्रावधानों के अनुसार उनकी प्रति परीक्षा की जायेगी, पुनः जांच की जायेगी, हम लिए कर्मचारी द्वारा गवाहों की स्वयं परीक्षा कर लेनी चाहिए।

18. कर्मचारी द्वारा मामले को बन्द कर देने के बाद आरंभ कर्मचारी ने स्वयं अपनी जांच नहीं की है तो जांच अधिकारी मामला माध्यों से उसके खिलाफ आने वाले मामले की परिस्थितियों के बारे में पूछताछ करेगा ताकि कर्मचारी के खिलाफ साक्ष्यों में आने वाले कर्मचारी के खिलाफ साक्ष्यों में आने वाले मामले की परिस्थितियों का वह स्पष्टीकरण दे सके।

19. साक्ष्यों के प्रस्तुत करने के कार्य के समाप्त हो जाने पर जांच प्राधिकारी (यदि कोई निष्कर्ष किया गया हो) और कर्मचारी से मिलेगा अथवा उन्हें अपने-अपने मामले के लिए साक्षित तार लिखकर प्रस्तुत करने की अनुमति देगा अगर वे ऐसा चाहते हों।

20. अगर किसी कर्मचारी को आरोपों के अनुच्छेदों के प्रोटेस्ट गैर है और इस प्रयोजनार्थ विनिर्धारित विधि तक अपनी सुरक्षा के लिए लिखित विवरण प्रस्तुत नहीं करता अथवा जांच प्राधिकारी के समक्ष स्वयं उपस्थित नहीं होता अथवा अन्यथा उस कार्य को नहीं कर पाता अथवा इस विनियम के प्रावधानों का पालन करने से मना कर देता है तो जांच प्राधिकारी एक तरफ जांच करेगा।

21. (क) ऐसे मामलों में जहाँ विनियम-8 के खण्ड (1) से (4) में विनिर्धारित दण्डों में से किसी भी दण्ड को देने के लिए अनुशासनिक प्राधिकारी सक्षम है परन्तु उक्त विनियम के खण्ड (5) से (9) तक विनिर्दिष्ट किसी दण्ड को देने में सक्षम नहीं है, आरोपों के अनुच्छेदों के स्वयं जांच करेगा अथवा करवायेगा और वह प्राधिकारी स्वयं अपने जांच परिणाम से अथवा उसके द्वारा नियुक्त जांच प्राधिकारी द्वारा जांच परिणाम से लिए गये निर्णय पर ब्याज देने से ये राय प्रकट करेगा कि विनियम 'ई' के खण्ड (5) से (9) में विनिर्दिष्ट दण्ड कर्मचारी पर लगाया जाए तो वह प्राधिकारी जांच के अभिलेखित को उस अनुशासनिक प्राधिकारी के पास भेजेगा जो कि उक्त दण्ड देने के लिए सक्षम है।

(ख) ऐसा अनुशासनिक प्राधिकारी जिसके पास उक्त रिकार्ड भेजा गया है, वह अभिलेखित में दिए गये साक्ष्यों के अनुसार कार्रवाई करेगा अथवा उसकी राय में व्यापकता में किसी भी गवाह को आगे जांच अर्पित है तो वह गवाहों को पुनः बुला सकता है और जांच कर सकता है, प्रति परीक्षा कर सकता है, गवाहों को पुनः बुला सकता है और वह कर्मचारी पर ऐसे किसी भी दण्ड को लगा सकता है जिसे कि वह इन नियमों के तहत उचित समझे।

22. जब भी कोई जांच प्राधिकारी किसी जांच में मामले की सुनवाई करते पूर्ण साक्ष्यों अथवा उनमें से अंश की अभिलेखित कर देता है और उसमें उसके अधिकार क्षेत्र का प्रयोग करना समाप्त हो जाता है तथा वह अधिकार क्षेत्र अन्य किसी प्राधिकारी के पास चला जाता है तो

इस प्रकार उत्तरवर्ती को अपनी जांच में अधिकारों का प्रयोग करने समय उसे अपने पूर्ववर्ती द्वारा अभिलेखित किए गए साक्ष्यों अथवा उनके पूर्ववर्ती द्वारा अधिकृत रूप से अभिलेखित किए गए साक्ष्यों और आंशिक रूप से स्वयं अभिलेखित किए गए साक्ष्यों के अनुसार कार्रवाई करनी होगी। परन्तु अगर उत्तरवर्ती जांच प्राधिकारी की राय में पढ़ने से ही अभिलेखित गवाहों में से किसी की भी पुनः जांच करना स्वायत्त के हित में होगा तो वह जांच, प्रतिजांच पुनः कर सकता है और वह ऐसे गवाहों को पुनः जांच करेगा जैसी कि पढ़ने नहीं की गई थी।

23. (ए). जांच के अन्त में एक रिपोर्ट तैयार की जायेगी, उसमें निम्नलिखित विवरण होंगे।

(क) आरोपों के अनुच्छेद तथा दुराचार अथवा दुर्व्यवहार के आरोपों के विवरण।

(ख) आरोपों के प्रत्येक अनुच्छेद के लिए कर्मचारी द्वारा अपनी सुरक्षा के लिए दी गई दलीलें।

(ग) आरोपों के प्रत्येक अनुच्छेद के मामले में साक्ष्यों का मूल्यांकन।

(घ) आरोपों के प्रत्येक अनुच्छेद के जांच परिणाम और उनके कारण।

स्पष्टीकरण आरंभ जांच प्राधिकारी की राय में जांच प्रक्रिया से आरोपों के मूल अनुच्छेदों के बजाय जांच किए गए आरोपों के अनुच्छेदों में अंतर आता है तो वह ऐसे आरोपों के अनुच्छेद पर आता जांच परिणाम अभिलेखित करेगा।

परन्तु ऐसे आरोपों के अनुच्छेद पर जांच परिणाम तब तक अभिलेखित नहीं किया जाएगा जब तक कि कर्मचारी आरोपों के अनुच्छेदों की सत्यता का मान नहीं लेता अथवा उक्त आरोपों से कर्मचारी को अपने बचाव के लिए यथोचित अवसर है।

(2) जहां पर जांच प्राधिकारी स्वयं अनुशासनिक प्राधिकारी नहीं है बल्कि वह जांच के अभिलेखित को अनुशासनिक प्राधिकारी के पास भेजित करेगा जिसमें निम्नलिखित बातें होंगी:—

(क) खण्ड (1) के तहत तैयार की गई रिपोर्ट।

(ख) कर्मचारी द्वारा अपने बचाव में प्रस्तुत किया गया लिखित विवरण कोई हो।

(ग) जांच के दौरान प्रस्तुत किए गए मौखिक एवं प्रेषित साक्ष्य।

(घ) जांच के दौरान कथित उरस्विन अधिकारी अथवा कर्मचारी अथवा दोनों के द्वारा प्रस्तुत किया गया लिखित तार, यदि कोई हो।

(ङ) जांच के मामले में अनुशासनिक प्राधिकारी और जांच प्राधिकारी द्वारा दिया गया आदेश यदि कोई हो।

13. जांच रिपोर्ट पर कार्रवाई:—

1. अनुशासनिक प्राधिकारी अगर वह स्वयं जांच प्राधिकारी नहीं है, कारणों को लिखित रूप में अभिलेखित करके, मामले को जांच प्राधिकारी के पास पुनः जांच एवं उस पर रिपोर्ट देने के लिए भेज सकता है और जांच प्राधिकारी यथा सम्भाव्य विनियम-12 के प्रावधानों के अनुसार पुनः जांच शुरू करेगा।

2. अगर अनुशासनिक प्राधिकारी जांच प्राधिकारी द्वारा आरोपों के अनुच्छेदों पर कोई गैर जांच के जांच-परिणामों से असहमत है तो वह अपनी असहमति के कारण अभिलेखित करेगा तथा इस उद्देश्य के लिए अभिलेखित किए गए माध्य पर्याप्त हैं तो वह स्वयं अपने जांच परिणाम अभिलेखित करेगा।

3. अगर अनुशासनिक प्राधिकारी सभी अथवा कुछ आरोपों में आता जांच परिणाम के फलस्वरूप विनियम 8 के खण्ड (1) से (4) तक विनिर्धारित दण्डों में से किसी दण्ड को कर्मचारी पर लगाया जाता है तो विनियम 14 में किसी भी जांच के होने हुए भी उक्त दण्ड देने का आदेश दे सकता है।

4 (ए) अगर अनुशासनिक प्राधिकारी उसी अवधि कुछ कार्रवाई में से अपने अधिकारिता के अन्तर्गत विनियम 8 के खण्ड (1) में (4) तक विनिर्धारित दण्ड में से किसी दण्ड का कर्मचारी पर लगाया उचित समझता है तो वह निम्नलिखित कार्रवाई करेगा।

(क) अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा की गई जांच की रिपोर्ट एवं प्रत्येक अनुच्छेद पर दिए गए जांच परिणामों की प्रति तथा जांच प्राधिकारी के जांच परिणामों पर उसके द्वारा प्रकट की गई अवज्ञा के बारे में संक्षिप्त कारणों सहित यदि कोई भी आरोप की प्रति कर्मचारी के पास भेजेगा।

(ख) (अ) कर्मचारी पर लगाये जाने वाले प्रस्तावित दण्ड के मामले में उसे नोटिस प्राप्त होने के 15 दिन के अंदर अवधि उस अवधि में जैसा कि अनुमत किया गया है परंतु यह बड़ाई गई अवधि 15 दिन से अधिक नहीं होगी, अवज्ञा के प्रमाणित करने के लिए निर्देश देगा। विनियम 12 के तहत भी गई जांच से प्रस्तुत किए गए साक्ष्यों के आधार पर प्रस्तावित दण्ड के लिए उसके बचाव के लिए यह अवज्ञा देता होगा।

(आ) ऐसे प्रत्येक मामले में जहाँ केन्द्रीय सरकार की राय लेनी आवश्यक है तो अनुशासनिक प्राधिकारी केन्द्रीय सरकार का आदेश देने के लिए जांच का अभिलेख एवं खण्ड (1) के तहत जारी किए गए नोटिस की प्रति तथा उस नोटिस पर कर्मचारी द्वारा किया गया अवज्ञा देता यदि कोई हो, आदि की प्रति सरकार के पास भेजेगा।

(ई) ऐसे मामलों में जहाँ केन्द्रीय सरकार की राय लेनी अनिवार्य नहीं है वहाँ अनुशासनिक प्राधिकारी खण्ड (1) के तहत कर्मचारी को दिए गए नोटिस पर कर्मचारी द्वारा दिए गए अवज्ञा देता यदि कोई हो, पर विचार करेगा तथा यह विचार करेगा कि कर्मचारी पर कौन-सा दण्ड लगाया जाए तथा वह ऐसे आदेश जारी करेगा जैसे कि वह उचित समझे।

14 छोटे दण्ड लगाने की प्रक्रिया।

(1) विनियम-12 के उप विनियम के प्रावधानों के तहत विनियम 8 के खण्ड (1) में (1) में विनिर्दिष्ट दण्ड में से किसी दण्ड को लगाने का आदेश तब तक जारी नहीं किया जाएगा जब तक कि निम्नलिखित गोपचायिता परी नहीं हो जायें।

(क) कर्मचारी का उसके विवाद की जाने वाली प्रस्तावित कार्रवाई को लिखित रूप में सूचित करना होगा तथा दुराचार अथवा दुर्व्यवहार के आरोप जिन पर कि कार्रवाई की जाती है, की बताने होगा तथा प्रस्ताव के विवाद कर्मचारी जैसा उपयुक्त समझे अवज्ञा देता करने का भी उसे अवसर दिया जाएगा।

(ख) विनियम 12 के उपविनियम (3) से (23) में विनिर्धारित दण्ड में प्रत्येक ऐसे मामले में जांच कराई जाएगी जिसमें कि अनुशासनिक प्राधिकारी की राय में ऐसे जांच करना आवश्यक है।

(ग) खण्ड (क) में उल्लिखित कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत अवज्ञा देता प्राप्त करना एवं खण्ड (ख) के तहत की गई जांच, यदि कोई हो, के अभिलेख पर विचार करना और

(घ) प्रत्येक दुराचार अथवा दुर्व्यवहार पर जांच-परिणाम अभिलेखित करना।

(2) ऐसे मामलों में कार्रवाई के अभिलेख से निम्नलिखित सूचना शामिल होगी।

(क) कर्मचारी के खिलाफ की जाने वाली कार्रवाई के प्रस्ताव के संक्षेप में उसे भेजी गई सूचना की एक प्रति।

(ख) दुराचार अथवा दुर्व्यवहार के संक्षेप में कर्मचारी को भेजे गए आरोपों के विवरण की प्रति।

(ग) कर्मचारी का अवज्ञा देता यदि कोई हो।

(घ) जांच के दौरान प्रस्तुत किए गए साक्ष्य।

(ङ) प्रत्येक दुराचार अथवा दुर्व्यवहार के आरोपों पर जांच-परिणाम।

(च) मामले पर जारी किए गए आदेश करणों सहित।

(3) उप विनियम (1) के खण्ड (ख) में उल्लिखित प्रावधानों के होते हुए भी कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत अवज्ञा देता, यदि कोई हो, पर विचार करने के बाद किसी मामले में यह प्रस्तावित किया जाता है कि जांच के लिए सचची प्रभाव के बतन-बुद्धि रोकी जाए अथवा बतन-बुद्धि के रोके जाने के कारण कर्मचारी की पेशवा पर बिगरेत प्रभाव पड़ता हो तो कर्मचारी पर ऐसे किसी भी दण्ड को लगाने के आदेश जारी करने से पहले विनियम 12 के उप विनियम (3) से (23) में उल्लिखित रंग में अनिवार्य रूप से जांच की जाएगी।

65 आदेशों का संचार

अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा पास किए गए आदेशों की सूचना कर्मचारी को भेजी जाएगी एवं उसके द्वारा की गई जांच यदि कोई हो, तो उसकी एक प्रति और प्रत्येक आरोप पर उसके जांच-परिणाम की प्रति भी कर्मचारी को भेजी जाएगी। अथवा ऐसे मामलों में जहाँ अनुशासनिक प्राधिकारी जांच प्राधिकारी नहीं है तो जांच प्राधिकारी द्वारा की गई जांच की रिपोर्ट तथा अनुशासनिक प्राधिकारी के जांच परिणाम के विवरण तथा जांच प्राधिकारी के जांच परिणाम पर उसकी अवज्ञा देता, यदि कोई हो के संक्षिप्त कारण आदि की प्रति भी कर्मचारी को भेजी जाएगी अगर यह पहले न भेजी गई हो।

16. सामूहिक प्रक्रिया

जहां किसी भी मामले में दो या दो से अधिक कर्मचारी सम्बंधित हैं तो ऐसे सभी कर्मचारियों को सेवा में उपस्थितों के लिए मजम प्राधिकारी अथवा प्रथम इन आदेश 5, आदेश जारी करेंगे कि उन सभी कर्मचारियों पर सामूहिक प्रक्रिया द्वारा अनुशासनिक कार्रवाई की जाए।

टिप्पणी: अगर ऐसे कर्मचारियों को सेवा में उपस्थित करने वाले दण्ड को लगाने वाले मजम प्राधिकारी अथवा प्रथम हैं तो सामूहिक प्रक्रिया द्वारा अनुशासनिक कार्रवाई करने के आदेश, आदेशों को प्रत्येक के लिए उच्चतम प्राधिकारी द्वारा जारी किए जाएंगे।

(2) अधिनियम का धारा 25 को धारा (1) एवं विनियम 10 के प्रावधानों के लिए निम्नलिखित कोई भी आदेश विनिर्धारित किया जा सकता है।

(1) वह प्राधिकारी जैसी सामूहिक प्रक्रिया के लिए अनुशासनिक प्राधिकारी का कार्य कर सकता है।

(2) विनियम 8 में विनिर्धारित दण्ड को लगाने के लिए मजम प्राधिकारी इसके लिए भी सक्षम होंगे।

(3) विनियम 12 और 13 और 14 और 19 में विनिर्धारित प्रक्रिया हों इसमें भी अंतर्गत होंगी।

17. कतिपय मामलों में बिगरेत प्रक्रिया

विनियम 12 में 16 में किसी भी बात के होते हुए भी निम्नलिखित प्रक्रिया अपनायी जा सकती है।

(1) जहां किया कर्मचारी पर उनके आचरण का बतन से दण्ड लगाया जाता है तबके कारण उन पर आरोपों का आरोप लगाया जाता है।

(2) जहां अनुशासनिक प्राधिकारी स्वयं लिखित कारण बताकर इन बात से संतुष्ट है कि इन विनियमों की व्यवस्था के अनुसार जांच करना आवश्यक नहीं होगा, अथवा

(3) जहाँ अध्यक्ष इस बात से तर्क करते हैं कि यह तो हुआ है कि ऐसी प्रक्रिया का अनुमरण करना हितकर नहीं होगा जो अनुशासनिक प्राधिकारी मामले की परिस्थितियों पर विचार कर सकती है तथा जैसा वह उचित समझे आदेश पाम कर सकता है।

वर्तक अधिनियम की धारा 24 की उपधारा (1) के खण्ड (क) के तहत होने वाले कार्यवाही के मामले में आदेश पाम करने से पहले केन्द्रीय सरकार का अनुमोदन प्राप्त कर लिया जाए।

18. केन्द्रीय सरकार आदि को भेजे गए कर्मचारियों के संबंध में व्यवस्था : जहाँ किसी कर्मचारी की सेवाएं केन्द्रीय सरकार अथवा राज्य सरकार अथवा उसके अधीनस्थ प्राधिकरण अथवा अन्य प्राधिकरण (अब से इन विनियमों में कर्मचारी की सेवाएं उधार लेने वाले प्राधिकरण कहलायेंगे) को दी जाती है तो कर्मचारी की सेवाएं उधार लेने वाला प्राधिकारी उसके खिलाफ अनुशासनिक कार्यवाही लेने के लिए सक्षम होगा। वर्तक ऐसे कर्मचारी के विलम्बन के आदेश से संबंधित परिस्थितियों को बारोइंग प्राधिकारी अध्यक्ष को सूचित करेगा अथवा अनुशासनिक प्रक्रिया की सूचना देगा यथास्थिति।

(2) कर्मचारी के खिलाफ की गई अनुशासनिक कार्यवाही पर जांच निर्णय के पश्चात् निम्नलिखित कार्यवाही की जाएगी :

(1) अगर बारोइंग प्राधिकारी की राय में यह उचित है कि विनियम 8 के खण्ड (1) से (4) तक विनिर्धारित दण्डों में कोई भी दण्ड कर्मचारी पर लगाया जाए तो वह अध्यक्ष के परामर्श से ऐसे आदेश दे सकता है जैसा कि वह उचित समझे। परंतु अगर अध्यक्ष एवं बारोइंग प्राधिकारी की राय में मत भेद हो तो बोर्ड के निपटान पर कर्मचारी की सेवाओं का प्रतिस्थापन कर दिया जाएगा।

(2) अगर बारोइंग प्राधिकारी विनियम 8 के खण्ड 5 से 9 तक विनिर्धारित दण्डों में से किसी भी दण्ड को कर्मचारी पर लगाने के लिए उचित समझता है तो वहां कर्मचारी की सेवाओं को बोर्ड के निपटान पर प्रतिस्थापित कर देगा और जांच की कार्यवाही को अध्यक्ष के पास भेजेगा। उसके पश्चात् अध्यक्ष ऐसे आदेश जारी कर सकते हैं जैसा कि वह उचित समझे।

परंतु ऐसे आदेश पास करने से पहले अध्यक्ष को उपविनियम (3) और (4) के प्रावधानों का पालन करना होगा। परंतु फिर उल्लेख किया जाता है कि जहाँ तक कि अधिनियम की धारा 24 की उपधारा (1) के खण्ड (क) में उल्लिखित कर्मचारी का संबंध है ऐसा कोई भी आदेश पास नहीं किया जायेगा जब तक कि केन्द्रीय सरकार से अनुमोदन नहीं मिल जाएगा।

व्याख्या : अनुशासनिक प्राधिकारी इस खण्ड के अधीन बारोइंग प्राधिकारी से प्राप्त जांच के अमलेख के आधार पर अथवा ऐसी अन्य जांच करने के बाद जैसा कि वह उचित समझे तथा यथा संभव विनियम (12) के अधीन ऐसे आदेश पाम कर सकता है।

19. केन्द्रीय सरकार आदि से बुलाये गये कर्मचारी के संबंध में व्यवस्था :

(1) ऐसे कर्मचारी जिसकी सेवाएं केन्द्रीय सरकार अथवा राज्य सरकार अथवा उसके अधीनस्थ प्राधिकरण अथवा स्थानीय अथवा अन्य प्राधिकरण में ली गई है (इसके पश्चात् इन विनियमों में बताये गये ये प्राधिकारी कर्मचारी की सेवा देने वाले प्राधिकारी कहलाये जाएंगे।) उनके मामले में कोई निलम्बन का आदेश दिया जाता है अथवा उनके खिलाफ अनुशासनिक कार्यवाही की जाती है तो उनके निलम्बन के आदेश वाली परिस्थितियों अथवा अनुशासनिक कार्यवाही शुरू करने की परिस्थितियों यथास्थिति आदि लेडिंग प्राधिकारी को सूचित कर दी जाएगी।

(2) कर्मचारी के खिलाफ की गई अनुशासनिक कार्यवाही के जांच परिणामों के बाद निम्नलिखित प्रक्रिया अपनाई जाएगी।

(1) अगर किसी कर्मचारी के बारे में यह तय किया जाता है कि विनियम 8 के खण्ड (1) से (4) में विनिर्धारित दण्डों में से कोई भी दण्ड उस पर लगाया जाए, तो अनुशासनिक प्राधिकारी विनियम 13 के उपविनियम (3) के प्रावधानों के अनुसार लेडिंग प्राधिकारी से परामर्श करने के पश्चात् ऐसा आदेश पास कर सकता है जैसा कि वह उचित समझे। परंतु यदि बारोइंग प्राधिकारी तथा लेडिंग प्राधिकारी की निपटान पर कर्मचारी की सेवाएं प्रतिस्थापित कर दी जाएंगी।

(2) अगर अनुशासनिक प्राधिकारी अपनी राय में तय करता है कि विनियम 8 के खण्ड (4 से 9) में विनिर्धारित दण्डों में कर्मचारी पर कोई भी दण्ड लगाया जाए तो वह लेडिंग प्राधिकारी की निपटान पर कर्मचारी की सेवाओं को प्रतिस्थापित करेगा तथा जांच की प्रक्रिया को लेडिंग प्राधिकारी के पास भेजेगा जैसा कि वह उचित समझे।

खण्ड 7-अपील

20 ऐसे आदेश जिनके खिलाफ अपील नहीं की जा सकती—इस खण्ड में किसी भी बात के होते हुए भी निम्नलिखित आदेशों के खिलाफ कोई अपील नहीं की जाएगी :—

(1) केन्द्रीय सरकार द्वारा दिया गया कोई आदेश

(2) अध्यक्ष द्वारा कोई पुनरीक्षण आदेश अथवा अपील पर कोई आदेश।

(3) विनियम 12 के अधीन जांच के दौरान जांच प्राधिकारी द्वारा दिया गया कोई आदेश।

(4) कोई भी इन्टरलाक्यूटरी प्रकृति अथवा स्टेप-इन-एड्ड प्रकृति का आदेश अथवा निलम्बन आदेश अलावा अनुशासनिक कार्यवाही के अन्तिम निपटान का आदेश

21. ऐसे आदेश जिनके लिए अपील की जा सकती है विनियम 20 के प्रावधानों के तहत कोई भी कर्मचारी निम्नलिखित आदेशों में से सभी अथवा कुछ के खिलाफ अपील कर सकता है :—

(1) विनियम 7 के तहत किया गया निलम्बन का आदेश अथवा किया जाने वाला आदेश।

(2) विनियम 8 में विनिर्धारित दण्डों में से कोई भी दण्ड देने के लिए अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा दिया गया आदेश।

(3) निम्न में से कोई आदेश :

(क) विनियम द्वारा निर्धारित किसी सेवा शर्त में अथवा पेंशन भत्ते, वेतन आदि के लाभों में अन्तर अथवा मनाही।

(ख) ऐसे किसी विनियम के प्रावधानों की व्याख्या करने से कर्मचारी को हानि।

(4) निम्न में से कोई आदेश।

(क) अनुपयुक्त आधार पर कर्मचारी को वेतनमान में वृद्धि रोध पार नहीं करने देना।

(ख) स्थानापन की स्थिति में उसे उच्च पद से निचले पद पर परावर्तित करना।

(ग) पेंशन कम करना अथवा रोकना अथवा विनियम के अधीन ग्राह्य अधिकतम पेंशन से मनाही करना।

(घ) निलम्बन के समय अथवा निलम्बन होने की प्रत्याशा में उसके निर्वाह भत्ता और अन्य भत्तों को निर्धारित करना की अथवा उन भत्तों के कुछ हिस्सों को निर्धारित करना।

(अ) कर्मचारी को वेतन तथा भत्तों का निश्चिन्त होना ।

(1) निवृत्ति की अवधि के लिए अथवा

(2) उसकी वरखास्तगी, निष्कासन अथवा सेवा से अनिवार्य सेवा निवृत्ति अथवा निम्न पद, वेतन मान में निम्न ग्रेड पर जाने के दिनांक से अथवा वेतन मान के स्तर से उसकी बहाल करने के दिनांक तक अथवा उसके पद को बहाल करने के दिनांक तक अथवा

(क) उसको निवृत्ति की अवधि में तब किया जाए अथवा उसकी वरखास्तगी, निष्कासन अनिवार्य सेवा निवृत्ति की तारीख से तब करना या निम्न पद में वापिस लाना । वेतन मान वाले पद पर वापिस लाना अथवा वेतन मान वाले पद के स्तर से उसको बहाली की तारीख तक अथवा उसके पद की बहाली की तारीख तक किसी भी प्रयोजनार्थ उक्त अवधि तैनाती वाली अवधि

व्याख्या : इस विनियमों में निम्नलिखित कथनाये जायेंगे :-

(1) कर्मचारी में तात्पर्य उस व्यक्ति से है जो कोई-सेवा से हटाया गया है ।

(2) पेशन के तहत अभिप्रेत पेशन, उपदान तथा अन्य सेवा निवृत्ति सुविधाएँ शामिल हैं ।

22 अपील प्राधिकारी : कोई भी कर्मचारी जिसमें कोई सेवा से अलग किए गए कर्मचारी भी शामिल हैं, निम्नलिखित मामलों में अपील कर सकता है :-

(1) ऐसे प्राधिकारी के लिए किया गया निवृत्ति प्रादेश जिनके लिए वह प्राधिकारी ऐसा आदेश देता है अथवा देगा उसके तुरंत अधीनस्थ है ।

(2) अनुसूची में इसक लिए विनियमित प्राधिकारी द्वारा विनियम 8 में विनियमित किसी भी दण्ड को देने का आदेश जारी करने वाले प्राधिकारी ।

(3) विनियम 20 के खण्ड (3) में (4) तक विनियमित सभी अथवा किसी भी आदेश जारी करने वाले प्राधिकारी के लिए ताफ जिसमें कर्मचारी को वरखास्तगी का दण्ड दिया गया हो ।

23 विशेष परिस्थितियों में अपीलीय प्राधिकारी-विनियम 22 में भी बात के उल्लेख के होते हुए भी निम्नलिखित को अपील की जा सकती है

(1) सामूहिक प्रक्रिया के आदेश के मामले में उस प्राधिकारी को अपील की जा सकती है जो कि अनुशासनिक प्राधिकारी के तुरंत अधीनस्थ का कार्य कर रहा है ।

(2) जहाँ पर ऐसे अधिकारी ने आदेश जारी किया है जो अपने लगातार नियुक्ति के कारण अध्रक्ष बन जाता है ऐसे प्राधिकारी के खिलाफ अपील केंद्रीय सरकार को दी जाएगी और इस विनियम के प्रयोजनार्थ केंद्रीय सरकार को अपीलीय प्राधिकारी माना जायगा ।

24 अपील के लिए निर्धारित अवधि--इस भाग के तहत दी गई अपील पर तब तक कार्रवाई नहीं की जाएगी जब तक कि अपीलीय प्राधिकारी के पास उसके आदेश की प्रति की तिथि से दो महीने के अंदर अपील प्रस्तुत नहीं की जाती ।

परन्तु अपीलीय प्राधिकारी उक्त अवधि के समाप्त होने पर भी अपील पर कार्रवाई कर सकता है यद्यपि कि इस बात में वह सन्तुष्ट हो कि अपील करने वाले कर्मचारी के पास निर्धारित अवधि में अपील नहीं करने के पर्याप्त कारण हैं ।

25 अपील का पाठ्य और दिवस तक :-

(1) पत्रिके देने वाला पत्रिके दानित पत्रिके रूप में और अपने नाम से अपील देगा ।

(2) (क) यही उनको प्राधिकारी को दी जाएगी जिसके पास अपील स्वीकार करने का अधिकार है तथा कर्मचारी द्वारा उस प्राधिकारी को उसकी एक प्रति की जायगी जिसने अपील करने का आदेश दिया है ।

(ख) अपील में सभी मापदंडों के दिवसों पर निर्धारित जिन पर कि अपील की गई है आदि निर्धारित है । परन्तु अनावश्यक अथवा अनुपयुक्त भाषा का प्रयोग नहीं होना चाहिए ।

(3) अपील करने के लिए आवदा किया जाने वाला प्राधिकारी अपील की प्रति प्राप्त हो जाने पर उसे दोनो दण्डों का प्राधिकारी को पास अपनी टिप्पणी के साथ भेजेगा । तथा उसके साथ सत्य अभिव्यक्ति से होगा ।

अपील का भेजने में बहुत विनम्र नहीं करेगा तथा न ही अपीलीय प्राधिकारी के निर्देश के लिए उत्तरदायी करेगा ।

26 अपील पर विचार करना

(1) अगर अपील निवेदन के आदेश के खिलाफ की गई है तो अपीलीय प्राधिकारी विनियम 7 के प्रावधानों को ध्यान में रखकर यह विचार करेगा कि निवृत्ति के आदेश व्यर्थोचित है अथवा नहीं और तत्पश्चात् वह आदेश की पुष्टि करेगा अथवा निरस्त करेगा ।

(2) विनियम 8 में विनियमित दण्डों में से किसी भी दण्ड को लागू करने के लिए आदेश के खिलाफ अथवा उस विनियम में दिए गए दण्ड में वृद्धि के बिना अपील की गई तो अपीलीय प्राधिकारी निम्नलिखित पर विचार करेगा ।

(क) कि क्या इन विनियमों में विनियमित दण्डों का पालन किया गया है और यदि नहीं तो उक्त पालन न करने के कारण स्पष्ट करने में सक्षम तो नहीं आता ।

(ख) क्या अनुशासनिक प्राधिकारी के जांच रिपोर्ट सचिवों द्वारा अधिलेखनीय है ।

(ग) क्या लगाया गया दण्ड तर्जनी, तारीख तथा गहरा है तथा आदेश जारी करना आदि ।

(1) दण्ड की पुष्टि करना बड़ा पढ़ना अपराध स्थानित करना अथवा

(2) उस प्राधिकारी के पास जिनके दण्ड लगाया था अथवा दण्ड में वृद्धि की थी उसके पास सामने की भेजना अथवा ऐसे प्राधिकारी के पास भेजना जिनके निर्देशों से वह मामले की परिस्थितियों को उचित समझे ।

परन्तु (i) अगर दण्ड में की गई वृद्धि विनियम 8 के खण्ड (5) में (9) में विनियमित दण्डों में से कर्मचारी पर लगाया जाने वाले एक दण्ड है और मामले में विनियम 12 के तहत पहले से ही इसकी जांच नहीं की गई है तो अपीलीय प्राधिकारी विनियम 17 के प्रावधानों के तहत मामले की स्पष्ट जांच कर सकता है अथवा ऐसा निर्देश दे सकता है कि विनियम 12 के प्रावधानों के तहत जांच की जाए इसके पश्चात् ऐसी जांच की प्रक्रिया पर विचार करने के बाद वह ऐसे आदेश दे सकता है जैसा कि वह उचित समझे ।

(ii) अगर दण्ड में की गई बढोतरी विनियम 8 के खण्ड (5) में (9) में विनिर्धारित दण्डों में से कोई भी दण्ड देने के प्रस्ताव के अधीन है और मामले में विनियम 12 के तहत पहले ही जांच की जा चुकी है तो अपील प्राधिकारी ऐसे आदेश दे सकता है ऐसा वह उचित समझे।

(2) किसी भी मामले में दण्ड की बढोतरी के संबंध में तब तक आदेश नहीं दिया जाएगा जब तक कि अपील करने वाले कर्मचारियों को ऐसे बड़े हुए दण्ड के खिलाफ विनियम 12 के प्रावधानों के अनुसार यथा सम्भव अवसरों पर करने के लिए न्यायोचित नहीं दिया जाता।

(3) विनियम 21 में विनिर्धारित अन्य किसी आदेश के खिलाफ अपील के मामले में अपील प्राधिकारी मामले की सभी परिस्थितियों पर विचार करेगा और ऐसे आदेश पास करेगा जैसे कि वह ठीक व समतुल्य समझे।

27 अपील में आदेशों का कार्यान्वयन : वह प्राधिकारी जिसमें किसी मामले में आदेश के खिलाफ अपील करने के आदेश दिए हैं वह अपील प्राधिकारी द्वारा पास किए आदेशों पर लागू होंगे।

भाग 8 पुनरीक्षण

28 पुनरीक्षण -- 1. इन विनियमों में किया बात के होते हुए भी

1. केन्द्रीय सरकार अथवा

2. अध्यक्ष

3. अपील प्राधिकारी संशोधन प्रस्ताव आदेश के दिनांक से 6 महीने के भीतर किसी भी समय चाहे स्वयं अथवा उसकी ओर से अथवा किसी भी जांच के अभिलेख मांग सकते हैं और उन विनियम अथवा विनियमों के तहत अथवा आदेश अथवा विनियम 31 के प्रक्रिया के तहत जारी किए गए किसी भी आदेश का पुनरीक्षण कर सकते हैं जिसके लिए अपील की अनुमति दी गई थी किन्तु कर्मचारी से अपील नहीं की गई अथवा जहां केन्द्रीय सरकार के परामर्श के बाद अपील की अनुमति नहीं दी गई या जहां भी ऐसा परामर्श अपेक्षित है, और

(क) आदेश की पुष्टि कर सकते हैं संशोधित कर सकते हैं अथवा अपास्त कर सकते हैं।

(ख) आदेश में लगाये गए दण्ड को पुष्टि कर सकते हैं वादा सकते हैं, अथवा अपास्त कर सकते हैं अथवा ऐसे किसी भी दण्ड को लगा सकते हैं जो न लगाया गया हो।

(ग) आदेश जारी करने वाले अधिकारी के पास मामले को अथवा ऐसे अधिकारी के पास जो मामले की परिस्थितियों को देखते हुए पुन जांच के लिए उपयुक्त समझे भेजेंगे,

(घ) ऐसा आदेश पास करना ऐसा कि वह उचित समझे।

परंतु पुनरीक्षा प्राधिकारी द्वारा दण्ड नहीं अथवा बढोतरी के संबंध में आदेश तब तक जारी नहीं किए जाएंगे जब तक किसी भी कर्मचारी का प्रस्तावित दण्ड के खिलाफ अवसरों पर करने के लिए न्यायोचित अवसर नहीं दिया गया और ऐसे मामले में जहां विनियम 8 के खण्ड (5) में (9) में विनिर्धारित दण्ड लगाने का प्रस्ताव है अथवा ऐसे आदेश में जिसमें दण्ड में बढोतरी की गई है और उसे एक खण्ड में विनिर्धारित किसी दण्ड के लिए पुनरीक्षण नहीं है तो विनियम 12 के तहत जांच कराये बिना और संबंधित कर्मचारी को जांच के दौरान सहायता के आधार पर दण्ड देने के खिलाफ बचाव के न्यायोचित अवसर देने और जहां भी अपेक्षित हो केन्द्रीय सरकार के परामर्श के बिना ऐसा कोई भी दण्ड नहीं लगाया जायेगा।

आगे कि पुनरीक्षण के कोई अधिकार अध्यक्ष द्वारा तब तक इस्तेमाल नहीं किया जाएगा जब तक कि

(1) वह प्राधिकारी जिसने अपील में आदेश दिया है अथवा

(2) वह प्राधिकारी जिसके पास अपील का अधिकारी है। और जहां कोई अपील नहीं की गई है स्वयं वह उसके अधीनस्थ नहीं है।

2. पुनरीक्षण की कोई भी प्रक्रिया तब तक शुरू नहीं की जाएगी जब तक कि

(1) किसी भी अपील की अवधि की समाप्ति अथवा

(2) जहां भी ऐसी अपील की गई हो उसका निपटारा नहीं हो जाता।

3. पुनरीक्षण के लिए दिए गए आदेशों पर उसी प्रकार कार्रवाई की जाएगी जिस प्रकार इन विनियमों के तहत अपील पर कार्रवाई की जाती है।

भाग 9-विधि

29. सेवा के आदेश और नोटिस

इन विनियमों के तहत जारी किए गए प्रत्येक आदेश, नोटिस, और कृत अन्य प्रक्रिया संबंधित कर्मचारियों को व्यक्तिगत रूप से दी जाएगी अथवा उसे पंजीकृत डाक से भेज दी जाएगी।

30. समय अवधि में छूट और विलम्ब में माफी का अधिकार

इन विनियमों में जब तक अन्यथा न कहा गया हो इन विनियमों के तहत मध्य प्राधिकारी ठीक और पर्याप्त कारण से कोई भी आदेश जारी कर सकते हैं अथवा पर्याप्त कारण दिया गया हो तो इन नियमों के तहत अपेक्षित किसी भी विनियम में विनिर्धारित समय में बढोतरी कर सकते हैं अथवा विलम्ब में माफी कर सकते हैं।

31. इन विनियमों के प्रारंभ होने से मद्रास पोर्ट के स्थाई आदेशों के खण्ड 17, 18, 19, 20 और 42 तथा ऐसे मामले जो इन नियमों के तहत आते हैं इन विनियमों के प्रारंभ होने से पहले कोई भी अपनई जाने वाली पारंपरिक प्रथा समाप्त हो जायेगी उन कर्मचारियों के मामले में जिन के लिए ये विनियम लागू होंगे।

परंतु,

(क) मद्रास पोर्ट के स्थाई आदेशों के विनियम 31 पर कोई प्रभाव नहीं पड़ेगा अथवा कथित आदेश अथवा प्रक्रिया अथवा कोई भी कार्य अथवा उसके तहत की गई किसी भी कार्रवाई पर भी कोई प्रभाव नहीं पड़ेगा।

(ख) इन विनियमों के प्रारंभ होने से पहले मद्रास पोर्ट के स्थाई आदेशों के तहत कोई भी कार्यवाही अथवा आदेश अथवा अनिवार्य प्रक्रिया पर यथा सम्भाव्य इन विनियमों के प्रावधानों के अनुसार कार्रवाई की जाएगी और उसका निपटारा किया जाएगा।

32. इन विनियमों के प्रारंभ होने से पहले किए गए किसी भी आदेश के खिलाफ अनिवार्य अपील अथवा दी गई अपील पर विचार किए जाएंगे और उग पर इन विनियमों के अनुसार आदेश जारी किए जायेंगे।

33. व्याख्या इन विनियमों के व्याख्या से संबंधित सभी प्रश्न, निर्णय के लिए बोर्ड को संबंधित किया जाए।

अनुसूची

(देखिए विनियम 2, 10 और 22)

क्रम संख्या	कर्मचारी वर्ग	विनियम 8 के खंड (1) से (9) तक में विनिर्धारित दण्डों को लगाने वाले सक्षम प्राधिकारी	अतिरिक्त प्राधिकारी	
(1)	(2)	प्राधिकारी	दण्ड	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. अधिनियम की धारा 24 की उपधारा (1) के खण्ड (क) में उल्लिखित पदधारी कर्मचारी	1. अध्यक्ष 2. केन्द्रीय सरकार के अनुमोदन से अध्यक्ष	1. विनियम 8 के खण्ड (1) में विनिर्धारित दण्ड 2. विनियम 8 के खण्ड 5 में 9 में विनिर्धारित दण्ड	क द्वारा सरकार ..	
2. क्रम संख्या 1 के प्रस्तावित वर्ग 4 के पदधारी कर्मचारी	अध्यक्ष	सभी,	केन्द्रीय सरकार	
3. वर्ग 2 के पदधारी कर्मचारी	उपाध्यक्ष	सभी]	अध्यक्ष	
4. वर्ग 3 और वर्ग 4 के पदधारी कर्मचारी	विभागाध्यक्ष	सभी	उपाध्यक्ष	

प्रशासकीय कार्यालय भवन

मद्रास पोर्ट ट्रस्ट,

मद्रास-600001

दिनांक 21 जनवरी, 1988

ए. बाबुराज,

अध्यक्ष

[फा. सं. पी. आर.-12013/3/86-पी. ई.-1]

योगेन्द्र नारायण, सयुक्त सचिव

MINISTRY OF SURFACE TRANSPORT

(Ports Wing)

NOTIFICATION

New Delhi, the 14th March, 1988

G.S.R. 338 (E) :—In exercise of the powers conferred by sub-section (1) of section 121, read with sub-section (1) of Section 132 of the Major Port Trusts Act, 1963 (38 of 1963), the Central Government hereby approves the Madras Port Trust Employees (Classification, Council and Appeal) Regulations, 1988 made by the Board of Trustees for the Port of Madras and set out in the Schedule annexed to this notification.

2. The said regulations shall come into force on the date of publication of this notification in the Official Gazette.

SCHEDULE

MADRAS PORT TRUST

MADRAS PORT TRUST EMPLOYEES' (CLASSIFICATION, CONTROL AND APPEAL) REGULATIONS, 1988

(RRC/16623/86/S)

In exercise of the powers conferred under Section 28 of the Major Port Trusts Act, 1963 (38 of 1963), the Madras Port Trust Board hereby makes the following regulations, subject to approval of Central Government as required under Section 121 of the aforesaid Act :

PART I—GENERAL

1. Short Title :

These Regulations shall be called the Madras Port Trust Employees' (Classification, Control and Appeal) Regulations, 1988.

2. Definitions :

In these Regulations, unless the context otherwise requires —

- 'Act' means the Major Port Trusts Act, 1963 (38 of 1963) as amended from time to time;
- 'Appointing Authority' in relation to an employee means the authority prescribed as such by these Regulations;
- 'Board', 'Chairman', 'Deputy Chairman' and 'Head of a Department' have the same meanings as assigned to them respectively in the Act;
- 'Disciplinary Authority' means the authority competent under these Regulations to impose on an employee any of the penalties specified in Regulation 8;
- 'Employee' means an employee of the Board and includes any such person on foreign service or whose services are temporarily placed at the disposal of the Board and also any person in the service of the Central or a State Government or a local or other authority whose services are temporarily placed at the disposal of the Board.

- (f) 'Schedule' means the Schedule annexed to these Regulations.

3. Application :

(1) These Regulations shall apply to every employee of the Board, but shall not apply to —

- (a) any person in casual employment,
- (b) any person for whom special provision is made, in respect of matters covered by these Regulations by or under any law for the time being in force, in regard to matters covered by such provisions.

PART II—CLASSIFICATION

4. Classification of posts .

The posts under the Board shall be classified into Class I, Class II, Class III and Class IV posts by the Board with the prior approval of the Central Government from time to time.

PART III—APPOINTING AUTHORITIES

5. Appointing Authority .

(1) The power to make appointments to Class I posts other than those covered by Clause (2) or sub-section (1) of Section 24 of the Act shall be exercised by the Chairman.

(2) The power to make appointments to Class II posts shall be exercised by the Deputy Chairman.

(3) The power to make appointments to Classes III and IV posts shall be exercised by the Head of the Department concerned.

6. Power of an authority to exercise power of another authority subordinate to it :

The powers to make appointments to posts exercisable by an authority prescribed by Regulation 5 may also be exercised by another authority higher than that authority.

PART IV—SUSPENSION

7. Suspension .

(1) An employee may be placed under suspension —

- (a) Where in the opinion of the Chairman, he has engaged himself in activities prejudicial to the interest of the security of the State, or
- (b) Where a disciplinary proceeding against him is contemplated or is pending, or
- (c) Where a case against him in respect of any criminal offence is under investigation or trial.

(2) The order of suspension shall be made —

- (a) in the case of an employee referred to in Clause (a) of sub-section (1) of Section 24 of the Act by the Chairman; and
- (b) in the case of any other employee by the appointing authority.

Provided that no such order relating to an employee referred to in clause (a) of sub-section (1) or Section 24 of the Act shall have effect until it is approved by the Central Government.

(3) An employee shall be deemed to have been placed under suspension by an order of the Chairman, with the approval of the Central Government, or of the appointing authority as the case may be —

- (a) with effect from the date of his detention, if he is detained in custody whether on a criminal charge or otherwise, for a period exceeding forty-eight hours,
- (b) with effect from the date of his conviction if in the event of a conviction for an offence, he is sentenced to a term of imprisonment exceeding forty-eight hours and is not forthwith dismissed or removed or compulsorily retired consequent to such conviction.

Explanation — The period of forty-eight hours referred to in clause (b) shall be computed from the commencement of the imprisonment after the conviction and for this purpose intermittent period of imprisonment, if any, shall be taken into account.

(4) Where a penalty of dismissal, removal or compulsory retirement from service imposed upon an employee under suspension is set aside in appeal or on revision under these Regulations and the case is remitted for further enquiry or action or with any other directions the order of his suspension shall be deemed to have continued in force on and from the date of the original order of dismissal, removal or compulsory retirement and shall remain in force until further orders.

(5) Where a penalty of dismissal, removal or compulsory retirement from service imposed upon an employee is set aside or declared or rendered void in consequence of or by a decision of a Court of Law and the disciplinary authority, on a consideration of the circumstances of the case, decides to hold a further enquiry against him on the allegations on which the penalty of dismissal, removal or compulsory retirement was originally imposed, the employee shall be deemed to have been placed under suspension by the appointing authority from the date of the original order of dismissal, removal or compulsory retirement and shall continue to remain under suspension until further orders.

Provided that no such further enquiry shall be ordered unless it is intended to meet a situation where the Court has passed an order purely on technical grounds without going into the merits of the case.

(6) Where an employee is suspended (whether in connection with any disciplinary proceedings or otherwise) and any other disciplinary proceedings is commenced against him during the continuance of that suspension the authority competent to place him under suspension, may, for reasons to be recorded in writing, direct that the employee shall continue to be under suspension until the termination of all or any of such proceedings.

(7) An order of suspension made or deemed to have been made under this Regulation shall continue to remain in force until it is modified or revoked by the authority which made or which is deemed to have made the order or by any authority to which that authority is subordinate.

(8) Proceedure for payment of subsistence allowance and the treatment of the period of absence under suspension—An employee under suspension or deemed to have been placed under suspension by an order of the appointing authority shall be entitled to the following payments, namely—

- (a) a subsistence allowance at an amount equal to the leave salary which the employee would have drawn if he had been on leave on half average pay or on half pay and in addition dearness allowance, if admissible on the basis of such leave salary.

Provided that where the period of suspension exceeds three months the authority which made or is deemed to have made the order of suspension shall be competent to vary the amount of subsistence allowance for any period subsequent to the period of the first three months as follows :

- (i) the amount of subsistence allowance may be increased by a suitable amount, not exceeding 50 per cent of the subsistence allowance admissible during the period of the first three months, if in the opinion of the said authority, the period of suspension has been prolonged for reasons to be recorded in writing not directly attributable to the employee ;
- (ii) the amount of subsistence allowance, may be reduced by a suitable amount, not exceeding 50 per cent of the subsistence allowance admissible during the period of the first three months, if in the opinion of the said authority, the period of suspension has been prolonged due to reasons, to be recorded in writing, directly attributable to the employee ; and
- (iii) the rate of dearness allowance will be based on the increased or, as the case may be, the decreased amount of subsistence allowance admissible under sub-clauses (i) and (ii) above.

(b) Any other compensatory allowances admissible from time to time on the basis of pay of which the employee was in receipt on the date of suspension subject to the fulfilment of other conditions laid down for the drawal of such allowances.

(9) No payment under sub-regulation 7(8) above shall be made unless the employee furnishes a certificate that he is not engaged in any other employment, business, profession or vocation :

Provided that in the case of an employee dismissed, remained or compulsorily retired from service, who is deemed to have been placed on to continue to be under suspension from the date of such dismissal or removal or compulsory retirement under the provisions of these Regulations and who

fails to produce such a certificate for any period or periods during which he is deemed to be placed or to continue to be under suspension, he shall be entitled to the subsistence allowance and other allowances equal to the amount by which his earnings during such period or periods, as the case may be, fall short of the amount of subsistence allowance and other allowances that would otherwise be admissible to him ;

Where the subsistence allowance and other allowances admissible to him are equal to or less than the amount earned by him, nothing in this proviso shall apply to him.

PART V—PENALTIES AND DISCIPLINARY AUTHORITIES :

8. Penalties :

The following penalties may for good and sufficient reasons and as hereinafter provided be imposed on an employee, namely :

(a) Minor Penalties :

- (i) Censure ;
- (ii) Withholding of his promotion ;
- (iii) recovering from his pay of the whole or part of any pecuniary loss caused by him to the Board by negligence or breach of orders ;
- (iv) Withholding of increments of pay ;

(b) Major Penalties :

- (v) reduction to a lower stage in a scale of pay for a specified period with further directions as to whether or not the employee will earn increments or pay during the period of such reduction and whether on the expiry of such period, the reduction will or will not have the effect of postponing the future increments of his pay ;
- (vi) reduction to a lower scale of pay, scale or post which shall ordinarily be a bar to the promotion or the employee to the scale of pay, scale or post from which he was reduced with or without further directions regarding conditions of restoration to the scale or post from which the employee was reduced and his seniority and pay on such restoration to that scale or post ;
- (vii) compulsory retirement ;
- (viii) removal from service which shall not be a disqualification for future employment under the Board ; and
- (ix) dismissal from service which shall ordinarily be a disqualification for future employment under the Board.

Explanation — The following shall not amount to a penalty within the meaning of this Regulation :—

- (i) withholding of increments of an employee for failure to pass departmental examination in accordance with the Regulations or orders governing the post which he holds or the terms of his appointment;
- (ii) stoppage of an employee at the efficiency bar in the scale on the ground of his unfitness to cross the bar;
- (iii) non-promotion whether in a substantive or officiating capacity of an employee after consideration of his case to a scale or post for promotion to which he is eligible;
- (iv) reversion to a lower scale or post of an employee officiating in a higher post on the ground that he is considered, after trial, to be unsuitable for such higher post or on any administrative ground unconnected with his conduct;
- (v) reversion to his permanent scale or post of an employee appointed on probation to another scale or post during or at the end of the period of probation in accordance with the terms of his appointment or the Regulations and orders governing probation;
- (vi) replacement of the services of an employee whose services have been borrowed from the Central Government or a State Government or an authority under the control of the Central Government or a State Government or a local or other authority at the disposal of the authority which lent his service;
- (vii) compulsory retirement of an employee in accordance with the provisions relating to his superannuation or retirement;
- (viii) termination of the services —
 - (a) of an employee appointed on probation during or at the end of the period of probation in accordance with the terms of his appointment or the Regulations and orders governing probation; or
 - (b) of an employee employed under an agreement in accordance with the terms of such agreement;
 - (c) of a temporary employee in accordance with the orders governing such employees.

9. Penalty for misconduct committed prior to recruitment — The penalties specified in Regulation 8 may, for good and sufficient reasons, as hereinafter provided, be imposed on an employee appointed through direct recruitment in respect of misconduct committed before his employment if the misconduct was of such a nature as has rational connection with his present employment and renders him unfit or unsuitable for continuing in service.

10. Disciplinary authorities — The authorities mentioned in the schedule shall be competent to

impose penalties on the employees as indicated in the said schedule.

11. Authority to institute proceedings — (1) The Chairman may —

- (a) institute disciplinary proceedings against any employee;
- (b) direct a disciplinary authority to institute disciplinary proceedings against any employee on whom that disciplinary authority is competent to impose under these Regulations any of the penalties specified in Regulation 8.

(2) A disciplinary authority competent under these Regulations to impose any of the penalties specified in clauses (i) to (iv) of Regulation 8 may institute disciplinary proceedings against any employee for the imposition of any of the penalties specified in clauses (v) to (ix) of Regulation 8 notwithstanding that such disciplinary authority is not competent under these Regulations to impose any of the latter penalties.

PART VI — PROCEDURE FOR IMPOSING PENALTIES.

12. Procedure for imposing major penalties — (1) No order imposing any of the penalties specified in clauses (v) to (ix) of Regulation 8 shall be made except after an enquiry held, as far as may be, in the manner provided in this Regulation and Regulation 13.

(2) Whenever the disciplinary authority is of the opinion that there are grounds for inquiring into the truth of any imputation of misconduct or misbehaviour against an employee, it may itself inquire, or appoint under this Regulation an authority to inquire into the truth thereof.

Explanation — Where the disciplinary authority itself holds the enquiry any reference in this Regulation to the inquiring authority shall be considered as a reference to the disciplinary authority.

(3) Where it is proposed to hold an inquiry against an employee under this Regulation and Regulation 13, the disciplinary authority shall draw up or cause to be drawn up —

- (i) the substance or the imputations of misconduct or misbehaviour into definite and distinct articles of charge;
- (ii) a statement of the imputation of misconduct or misbehaviour in support of each article of charge, which shall contain —
 - (a) a statement of all relevant facts including any admission or confession made by the employee;
 - (b) a list of documents by which, and a list of witnesses by whom, the articles of charge are proposed to be substantiated.

Note — If the employee applies orally or in writing for the supply of copies of the statements of

witnesses mentioned in the list referred to in sub-Regulation (3), the inquiring authority shall furnish him with such copies as early as possible and in any case not later than three days before the commencement of the examination of witnesses on behalf of the disciplinary authority.

(4) The disciplinary authority shall deliver or cause to be delivered to the employee a copy of the articles of charge, the statement of the imputations of misconduct of misbehaviour and a list of documents and witnesses by which each article is proposed to be sustained and shall require the employee to submit, within such time as it may specify, a written statement of his defence and to state whether he desires to be heard in person.

(5) (a) On receipt of the written statement of defence, the disciplinary authority may itself inquire into such of the articles of charge as are not admitted, or if it considers necessary so to do appoint, under sub-Regulation (2) an inquiring authority for the purpose, and where all the articles of charge have been admitted by the employee in his written statement of defence the disciplinary authority shall record its findings on each charge after taking such evidence as it may think fit and shall act in the manner laid down in Regulation 13.

(b) If no written statement of defence is submitted by the employee the disciplinary authority may itself inquire into the articles of charge or may, if it considers necessary so to do, appoint under Sub-Regulation (2), an inquiring authority for the purpose.

(c) Where the disciplinary authority itself inquires into any articles of charge or appoints inquiring authority for holding an inquiry into such charge, it may by order, appoint any person to be known as the 'Presenting Officer', to present on its behalf the case in support of the articles of charge.

(6) The disciplinary authority shall, when it is not inquiring authority, forward to the inquiring authority —

- (a) a copy of the articles of charge and the statement of the imputations of misconduct or misbehaviour;
- (b) a copy of the written statement of defence, if any, submitted by the employee;
- (c) a copy of the statements of witnesses if any, referred to in Sub-Regulation (3);
- (d) evidence proving the delivery of the documents referred to in Sub-Regulations (3) to the employee; and
- (e) a copy of the order appointing the said "Presenting Officer"

(7) The employee shall appear in person before the inquiring authority on such day and at such time as that authority may, by a notice in writing, specify in this behalf or within such further time as that authority may allow:

(8) The employee may take the assistance of any other employee, or, if the employee is a Class III or a Class IV employee, or an "Office bearer" as defined in clause (J) of Section 2 of the Trade Unions Act, 1926 (16 of 1926), or the union to which he belongs, to present the case on his behalf, but may not engage a legal practitioner for the purpose unless the said Presenting Officer appointed by the disciplinary authority, is a legal practitioner, or, the disciplinary authority, having regard to the circumstances of the case, so permit.

Note — The employee shall not take the assistance of any other employee, who has two pending disciplinary cases on hand in which he has to give assistance.

(9) If the employee who has not admitted any of the articles of charge in his written statement of defence, or has not submitted any written statement of defence, appears before the inquiring authority, such authority shall ask him whether he is guilty or has any defence to make and if he pleads guilty to any of the articles of charge, the inquiring authority shall record the plea, sign the record and obtain the signature of the employee thereon.

(10) The inquiring authority shall return a finding of guilt in respect of those articles of charge to which the employee pleads guilty.

(11) The inquiring authority shall if the employee fails to appear within the specified time or refuses or omits to plead, require the said Presenting Officer to produce the evidence by which he proposes to prove the articles of charge, and shall adjourn the case to a later date not exceeding thirty days, after recording an order that the employee may, for the purpose of preparing his defence —

- (i) inspect within five days of the order or within such further time not exceeding five days as the inquiring authority may allow, the documents specified in the list referred to in Sub-Regulation (3);
- (ii) submit a list of witnesses to be examined on his behalf;
- (iii) give a notice, within ten days of the order or within such further time not exceeding ten days as the inquiring authority may allow for the discovery or production of any documents which are in the possession of the Board but not mentioned in the list referred to in Sub-Regulation (3).

Note — The employee shall indicate the relevance of the documents required by him to be discovered or produced by the Board.

(12) The inquiring authority shall, on receipt of the notice for the discovery or production of documents, forward the same or copies thereof to the authority in whose custody or possession the documents are kept with a requisition for the production of the documents by such date as may be specified in such requisition.

Provided that the inquiring authority may, for reasons to be recorded in writing, refuse to requisition such of the documents, as are in its opinion, not relevant to the case.

(13) On receipt of the requisition referred to in Sub-Regulation (12) every authority having the custody or possession of the requisitioned documents shall produce the same before the inquiring authority;

Provided that if the authority having the custody or possession of the requisitioned documents is satisfied for reasons to be recorded in writing that the production of all or any of such documents would be against the Port's interest on the security of the State it shall inform the inquiring authority accordingly and the inquiring authority on being so informed, communicate the information to the employee and withdraw the requisition made by it for the production or discovery of such documents.

(14) (a) on the date fixed for the inquiry, the oral and documentary evidence by which the articles of charge are proposed to be proved shall be produced by or on behalf of the disciplinary authority.

(b) The witnesses shall be examined by or on behalf of the said Presenting Officer and may be cross-examined by or on behalf of the employee.

(c) The said Presenting Officer shall be entitled to re-examine the witnesses on any points on which; they have been cross-examined, but not on any new matter, without the leave of the inquiring authority.

(d) The inquiring authority may also put such question to the witnesses as it thinks fit.

(15) (a) If it shall appear necessary before the close of the case on behalf of the disciplinary authority the inquiring authority may, in its discretion, allow the said Presenting Officer to produce evidence not included in list given to the employee or may itself call for new evidence or recall and re-examine any witness and in such a case, the employee shall be entitled to have, if he demands it, a copy of the list of further evidence proposed to be produced and such adjournment of the inquiry as the inquiring authority may consider reasonable.

(b) The inquiring authority shall give the employee an opportunity of inspecting such documents before they are taken on record.

(c) The inquiring authority may also allow the employee to produce new evidence, if it is of the opinion that the production of such evidence is necessary in the interest of justice.

Note — New evidence shall not be permitted or called for or any witness shall not be recalled to fill up any gap in the evidence, such evidence may be called for only when there is an inherent lacuna or defect in the evidence which has been produced originally.

(16) (a) When the case for the disciplinary authority is closed, the employee shall be required to state his defence, orally or in writing as he may prefer.

(b) If the defence is made orally, it shall be recorded and the employee shall be required to sign the record; in either case, a copy of the statement of defence shall be given to the said Presenting Officer, if any, appointed.

(17) (a) The evidence on behalf of the employee shall then be produced.

(b) The employee may examine himself in his own behalf, if he so prefers the witness produced by the employee shall then be examined and shall also be liable to cross-examination, re-examination and examination by the inquiring authority, according to the provisions applicable to the witnesses for the disciplinary authority.

(18) The inquiring authority may, after the employee closes his case and shall, if the employee has not examined himself, generally question on the circumstances appearing against him in the evidence for the purpose of enabling the employee to explain any circumstances appearing in the evidence against him.

(19) The inquiring authority may, after the completion of the production of the evidence, hear the said Presenting Officer, if any, appointed, and the employee, or permit them to file written briefs of their respective cases, if they so desire.

(20) If the employee to whom a copy of the articles of charge has been delivered does not submit the written statement of defence on or before the date specified for the purpose or does not appear in person before the inquiring authority or otherwise fails or refuses to comply with the provisions of this Regulation, the inquiring authority may hold the inquiry ex-parte.

(21) (a) Where a disciplinary authority, competent to impose any of the penalties specified in Clauses (i) to (iv) of Regulation 8, but not competent to impose any of the penalties specified in Clauses (v) to (ix) of Regulation 8, has itself inquired into, or caused to be inquired into the articles of any charge and that authority, having regard to its own findings or having regard to its decision on any of the findings of any inquiring authority appointed by it, is of the opinion that the penalties specified in Clauses (v) to (ix) of Regulation 8, should be imposed, that authority shall forward the records of the inquiry to such disciplinary authority as is competent to impose the last mentioned penalties.

(b) The disciplinary authority to which records are so forwarded may act on the evidence on the record or may, if it is of the opinion that further examination of any of the witnesses is necessary in the interest of justice, recall the witness and examine, cross-examine, and re-examine the witnesses and may impose on the employee such penalty as it may deem fit in accordance with these Regulations.

(22) Whenever any inquiring authority, after having heard and recorded the whole or any part of the evidence in an inquiry ceases to exercise jurisdiction therein, and is succeeded by another inquiring authority which has, and which exercises, such jurisdiction, the inquiring authority so succeeding may act on the evidence so recorded by its predecessor, or partly recorded by its predecessor and partly recorded by itself.

Provided that if the succeeding inquiring authority is of the opinion that further examination of any of the witnesses whose evidence has already been recorded is necessary in the interest of justice, it may recall examine, cross-examine, and re-examine any such witnesses as hereinbefore provided.

(23) (i) After the conclusion of the inquiry, a report shall be prepared and it shall contain —

(a) articles of charge and the statement of imputations of misconduct or misbehaviour;

(b) the defence of the employee in respect of each article of charge;

(c) an assessment of the evidence in respect of each article of charge;

(d) the findings on each article of charge and the reasons therefor.

Explanation — If in the opinion of the inquiring authority the proceedings of the inquiry establish any article of charge different from the original articles of charge, it may record its findings on such article of charge;

Provided that the findings on such article of charge shall not be recorded unless the employee has either admitted the facts on which such article of charge is based or has had a reasonable opportunity of defending himself against such article of charge.

(ii) The inquiring authority, where it is not itself the disciplinary authority, shall forward to the disciplinary authority the records of inquiry which shall include :—

(a) the report prepared by it under Clause (i);

(b) the written statement of defence, if any, submitted by the employee;

(c) the oral and documentary evidence produced in the course of the inquiry;

(d) the written briefs, if any, filed by the said Presenting Officer or the employee or both during the course of the inquiry; and

(e) the orders, if any, made by the disciplinary authority and the inquiring authority in regard to the inquiry.

13. Action on the inquiry report — (1) The disciplinary authority, if it is not itself the inquiring authority may, for reasons to be recorded by it in writing, remit the case to the inquiring authority for further inquiry and report the inquiring authority shall thereupon proceed to

hold the further inquiry according to the provisions of Regulation 12 as far as may be.

(2) The disciplinary authority shall, if it disagree with the findings of the inquiry authority on article of charges, record its reasons for such disagreement and record its own findings on such charge, if the evidence on record is sufficient for the purpose.

(3) If the disciplinary authority, having regard to its findings on all or any of the articles of charge is of the opinion that any of the penalties specified in Clauses (i) to (iv) of Regulation 8 should be imposed on the employee it shall, notwithstanding anything contained in Regulation 14 make an order imposing such penalty.

(1) (c) If the disciplinary authority having regard to its findings on all or any of the articles of charge is of the opinion that any of the penalties specified in Clauses (v) to (ix) of Regulation 8 should be imposed on the employee, it shall —

(a) furnish to the employee a copy of the report of the inquiry held by it and its findings on each article of charge or where the inquiry has been held by an inquiring authority appointed by it, a copy of the report of such authority and a statement of its findings on each article of charge together with brief reasons for its disagreement, if any, with the findings of the inquiring authority;

(b) give the employee a notice stating the penalty proposed to be imposed on him and calling upon him to submit within fifteen days of receipt of the notice or such further time not exceeding fifteen days as may be allowed, such representation as he may wish to make on the proposed penalty on the basis of the evidence adduced during the inquiry held under Regulation 12.

(ii) In every case in which it is necessary to consult the Central Government, the record of the inquiry together with a copy of the notice given under clause (i) and the representation made in response to such notice, if any, shall be forwarded by the disciplinary authority along with its recommendations to the Central Government for passing orders.

(iii) Where, it is not necessary to consult the Central Government, the disciplinary authority shall consider the representation, if any, made by the employee in pursuance of the notice given to him under clause (i) and determine what penalty, if any, should be imposed on him and make such order as it may deem fit.

(14) Procedure for imposing minor penalties — (1) Subject to the provisions of Sub-Regulation (3) of Regulation 12 no order imposing any of the penalties specified in clause (i) to (iv) of Regulation 8 shall be passed except after —

(a) informing in writing the employee, of the proposal to take action against him and of the imputations of misconduct or misbehaviour on which it is proposed to be taken and giving him an opportunity of

making any representation he may wish to make against the proposal;

- (b) holding an inquiry in the manner laid down in Sub-Regulations (3) to (23) of Regulation 12, in every case in which the disciplinary authority is of the opinion that such inquiry is necessary;
- (c) taking the representation, if any, submitted by the employee under clause (a) and the record of inquiry, if any, held under (b) into consideration; and
- (d) recording a finding on each imputation of misconduct or misbehaviour.

(2) The record of the proceedings in such cases shall include —

- (a) a copy of the intimation to the employee of the proposal to take action against him;
- (b) a copy of the statement of imputations of misconduct or misbehaviour delivered to him;
- (c) his representation, if any;
- (d) the evidence produced during the inquiry;
- (e) the findings on each imputation of misconduct or misbehaviour; and
- (f) the orders on the case together with the reasons therefor.

(3) Notwithstanding the provisions contained in clause (b) of Sub-Regulation (1), if in a case it is proposed, after considering the representation, if any submitted by the employee, to withhold increments of pay for a period exceeding three years or to withhold increments of pay with cumulative effect for any period or if the penalty of withholding of increments is likely to affect adversely the amount of pension payable to the employee, an enquiry shall invariably be held in the manner laid down in Sub-Regulations (3) to (23) of Regulation 12, before making any order imposing on the employee any such penalty.

15. Communication or orders — Orders made by the disciplinary authority shall be communicated to the employee who shall also be supplied with a copy of the report of the inquiry, if any, held by the disciplinary authority, and a copy of its findings on each article of charge, or where the disciplinary authority is not the inquiring authority, a copy of the report of the inquiring authority and a statement of the findings of the disciplinary authority together with brief reasons for its disagreement, if any, with the findings of the inquiring authority, unless they have already been supplied to him.

16. Common proceedings — (1) Where two or more employees are concerned in any case, the Chairman or the authority competent to impose a penalty of dismissal from service on all such employees may make an order that disciplinary action against all of them may be taken in a common proceedings.

Note — If the authorities competent to impose the penalty of dismissal on such employees are

different, the order for taking disciplinary action in common proceeding may be made by the highest of such authorities with the consent of the orders.

(2) Subject to the provisions of sub-section (1) of Section 25 of the Act and of Regulation 10, any such order shall specify —

- (i) the authority which may function as the disciplinary authority for the purpose of such common proceedings.
- (ii) the penalties specified in Regulation 8 which such disciplinary authority shall be competent to impose; and
- (iii) whether the procedure prescribed in Regulation 12 and 13 or Regulation 14 or Regulation 19 may be followed in the proceedings.

17. Special procedure in certain cases — Notwithstanding anything contained in Regulation 12 to Regulation 16 —

- (i) where a penalty is imposed on an employee on the ground of conduct which had led to his conviction on a criminal charge, or
- (ii) where the disciplinary authority is satisfied for reasons to be recorded by it in writing that it is not reasonably practicable to hold an inquiry in the manner provided in these regulations, or
- (iii) where the Chairman is satisfied that in the interest of the security of the Port it is not expedient to follow such a procedure, the disciplinary authority may consider the circumstances of the case and pass such orders thereon as it deems fit;

Provided that the approval of the Central Government shall be obtained before passing such orders in relation to an employee covered by Clause (a) of sub-section (1) of section 24 of the Act.

18. PROVISIONS REGARDING EMPLOYEES LENT TO CENTRAL GOVERNMENT, Etc.— (1) Where the services of an employee are lent to Central Government or a State Government or an authority subordinate thereto or to a local or other authority (hereinafter in this regulation referred to as the borrowing authority, the borrowing authority shall have the powers of the appointing authority for the purpose of conducting a disciplinary proceeding against him:

Provided that the borrowing authority shall forthwith inform the Chairman of the circumstances leading to the order of suspension of such employee or the commencement of the disciplinary proceedings as the case may be.

(2) In the light of the findings in the disciplinary proceeding conducted against an employee—

- (i) if the borrowing authority is of the opinion that any of the penalties specified in Clauses (i) to (iv) of Regulation 8 should be imposed on the employee, it may, after consultation with the Chairman, make such orders on the case as it deems necessary;

Provided that in the event of a difference of opinion between the borrowing authority and the Chairman the services of an employee shall be replaced at the disposal of the Board.

(ii) if the borrowing authority is of the opinion that any of the penalties specified in Clauses (v) to (ix) of Regulation 8 should be imposed on the employee, it shall replace his services at the disposal of the Board and transmit to the Chairman the proceedings of the inquiry and thereupon the Chairman may pass such orders as he may deem necessary :

Provided that before passing any such order the Chairman shall comply with the provisions of sub-regulations (3) and (4) of Regulation 13.

Provided further that no such order, so far as it relates to an employee referred to in Clause (a) of sub-section (1) of Section 24 of the Act shall have effect until it is approved by the Central Government.

EXPLANATION : The disciplinary authority may make an order under this clause on the record of the inquiry transmitted to it by the borrowing authority, or after holding such further inquiry as it may deem necessary, as far as may be, in accordance with Regulation 12.

19. Provisions regarding employees borrowed from Central Government, etc.—(1) Where an order of suspension is made or a disciplinary proceeding is taken against an employee whose services have been borrowed from the Central Government or a State Government or an authority subordinate thereto or a local or other authority, the authority lending his services (hereinafter in these regulations referred to as the "lending authority") shall forthwith be informed of the circumstances leading to the order of his suspension or the commencement of the disciplinary proceedings, as the case may be.

(2) In the light of the findings in the disciplinary proceeding taken against the employee—

(i) If it is decided that any of the penalties specified in Clauses (i) to (iv) of Regulations 8 should be imposed on him, the disciplinary authority may subject to the provisions of Sub-Regulation (3) of Regulation 13, after consultation with the lending authority, pass such orders on the case as it deems necessary.

Provided that in the event of a difference of opinion between the borrowing authority and the lending authority, the services of the employee shall be replaced at the disposal of the lending authority :

(ii) if the disciplinary authority is of the opinion that any of the penalties specified in Clauses (v) to (ix) of Regulation 8 should be imposed on the employee, it shall replace his services at the disposal of the lending authority and transmit to it the proceedings of the inquiry for such action as it deem necessary.

PART VII — APPEALS

20. Orders against which no appeal lies—notwithstanding anything contained in this part, no appeal lie against —

- (i) any order made by the Central Government
- (ii) any order in appeal or any other revision made by the Chairman ;
- (iii) any order passed by an inquiring authority in the course of an inquiry under Regulation 12 ;
- (iv) any order of an interlocutory nature or the nature of a step-in-aid or the final disposal of a disciplinary proceedings other than an order of suspension.

21. Orders against which appeal lies—Subject to the provisions of Regulation 20, an employee may prefer an appeal against all or any of the following orders, namely —

- (i) an order of suspension made or deemed to have been made under Regulation 7 ;
- (ii) an order imposing any of the penalties specified in Regulation 8 made by the disciplinary authority ;
- (iii) an order—
 - (a) denies or varies to his disadvantage his pay, allowances, pension or other conditions of service as regulated by Regulations ; or
 - (b) interprets to his disadvantage the provisions of any such regulations
- (iv) an order—
 - (a) stopping him at them efficiency bar in the scale of pay on the ground of his unfitness to cross the bar ;
 - (b) reverting him while officiating in a higher post to a lower post otherwise than as a penalty ;
 - (c) reducing or withholding the pension or denying the maximum pension admissible to him under the regulations ;
 - (d) determining the subsistence and other allowances to be paid to him for the period of suspension or for the period during which, he is deemed to be under suspension or for any portion thereof ;
- (v) determining his pay and allowances —
 - (i) for the period of suspension, or
 - (ii) for the period from the date of his dismissal, removal, or compulsory retirement from service or from the date of his reduction to a lower post, scale or stage in a scale of pay, to the date of his reinstatement or restoration to his post, or

- (i) determining whether or not the period from the date of his suspension or from the date of his dismissal, removal, compulsory retirement, or reduction to a lower post, scale of pay or stage in a scale of pay to the date of his reinstatement or restoration to his or post shall be treated as a period spent on duty for any purpose.

EXPLANATION :—In this regulation—

- (i) the expression "employee" includes, a person who has ceased to be in the Board's service ;
- (ii) the expression "pension" includes additional pension, gratuity and any other retirement benefits.

22. Appellate Authorities :—An employee, including a person who has ceased to be in the Board's service may prefer an appeal against—

- (i) an order of suspension, to the authority to which the authority which made or deemed to have made the order is immediately subordinate ;
- (ii) an order imposing any of the penalties specified in Regulation 8 to the authority specified in this behalf in the Schedule ;
- (iii) all or any of the orders specified in Clauses (iii) and (iv) of Regulation 20 to the authority to which an appeal against an order imposing upon him the penalty of dismissal would lie.

23. Appellate Authorities in special circumstances :—Notwithstanding anything contained in Regulation 22, —

- (i) an appeal against an order in common proceeding shall lie to the authority to which the authority functioning as the disciplinary authority is immediately subordinate ;
- (ii) where the person who made the order appealed against becomes by virtue of his subsequent appointment as the Chairman, an appeal against such order shall lie to the Central Government and the Central Government in relation to that appeal shall be deemed to be the appellate authority for the purpose of this regulation.

24. Period of limitation for appeals :—No appeal preferred under this part shall be entertained unless such appeal is preferred within a period of two months from the date on which a copy of the order appealed against is delivered to the appellant ;

Provided that the appellate authority may entertain the appeal after the expiry of the said period, if it is satisfied that the appellant had sufficient cause for not preferring the appeal in time.

25. Form and contents of appeals :—(1) Every person preferring an appeal shall do so separately and in his own name.

(2) (a) The appeal shall be presented to the authority to whom the appeal lies, a copy being forwarded by the appellant to the authority which made the order appealed against.

(b) The appeal shall contain all materials, statements and arguments on which the appellant relies, shall not contain any disrespectful or improper language and shall be complete in itself.

(3) The authority which made the order appealed against shall, on receipt of a copy of the appeal, forward the same with its comments thereon together with the relevant records to the appellate authority without any avoidable delay and without waiting for any direction from the appellate authority.

26. Consideration of appeal :—(1) In the case of an appeal against an order of suspension, the appellate authority shall consider whether in the light of the provisions of Regulation 7 and having regard to the circumstances of the case, the order of suspension is justified or not and confirm or revoke the order accordingly.

(2) In the case of an appeal against an order imposing any of the penalties specified in Regulation 8 or enhancing any penalty imposed under the said Regulation, the appellate authority shall consider—

- (a) whether the procedure laid down in these Regulations has been complied with and if not, whether such non-compliance has resulted in the failure of justice ;
- (b) whether the findings of the disciplinary authority are warranted by the evidence on the record ; and
- (c) whether the penalty imposed is adequate, inadequate or service; and pass orders—
 - (i) confirming, enhancing, reducing or setting aside the penalty ; or
 - (ii) remitting the case to the authority which imposed or enhanced the penalty or to any other authority with such directions as it may deem fit in the circumstances of the case ;

Provided that—

- (i) if the enhanced penalty which the appellate authority proposes to impose is one of the penalties specified in Clauses (v) to (ix) of Regulation 8 and an enquiry under Regulation 12 has not already been held in the case, the appellate authority shall, subject to provisions of Regulation 17, itself hold such inquiry or direct that such inquiry be held in accordance with the provisions of Regulation 12 and thereafter, on a consideration of the proceedings of such inquiry, make such orders as it may deem fit ;

(ii) if the enhanced penalty which the appellate authority proposes to impose is one of the penalties specified in Clauses (v) to (ix) of Regulation 8 and an inquiry under Regulation 12 has already been held in the case, the appellate authority shall make such orders as it may deem fit; and

(iii) no order imposing an enhanced penalty shall be made in any other case unless the appellant has been given a reasonable opportunity, as far as may be in accordance with the provisions of Regulation 12 of making a representation against such enhanced penalty.

(3) In an appeal against any other order specified in Regulation 21, the appellate authority shall consider all the circumstances of the case and make such orders as it may deem just and equitable.

27. Implementation of orders in appeal :

The authority which made the order appealed against shall give effect to the orders passed by the appellate authority.

PART VIII—REVISION

28. Revision

(1) Notwithstanding anything contained in these Regulations —

(i) the Central Government; or

(ii) the Chairman

(iii) the appellate authority within six months of the date of the orders proposed to be revised, may at any time, either on his or his own motion, or otherwise, call for the records of any inquiry and revise any order made under these Regulations, or under the Regulations or orders of practices repealed by Regulation 31, from which an appeal is allowed, but no appeal has been preferred, or from which no appeal is allowed after consultation with the Central Government where such consultation is necessary and may —

(a) confirm, modify or set aside the order or

(b) confirm, reduce, enhance or set aside the penalty imposed by the order, or impose any penalty where no penalty has been imposed; or

(c) remit the case to the authority which made the order or to any other authority directing such authority to make such further inquiry as it may consider proper in the circumstances of the case; or

(d) pass such other orders as it may deem fit;

Provided that no order imposing or enhancing any penalty shall be made by the revising authority unless the employee concerned has been given a reasonable opportunity of making a representation

against the penalty proposed and where it is proposed to impose any of the penalties specified in Clauses (v) to (ix) of Regulation 8 or to enhance the penalty imposed by the order sought to be revised to any of the penalties specified in those clauses, no such penalty shall be imposed except after an inquiry in the manner laid down in Regulation 12 and after giving a reasonable opportunity to the employee concerned of showing cause against the penalty proposed on the evidence adduced during the inquiry and except after consultation with the Central Government where such consultation is necessary.

Provided further that no power of revision shall be exercised by the Chairman unless —

(i) the authority which made the order is appeal,

or

(ii) the authority to which an appeal would lie, where no appeal has been preferred, is himself or is subordinate to him.

(2) No proceeding for revision shall be commenced until after —

(i) the expiry of the period of limitation for any appeal or

(ii) the disposal of the appeal, where any such appeal has been preferred.

(3) An application for revision shall be dealt with in the same manner as if it were an appeal after these Regulations.

PART IX—MISCELLANEOUS

29. Service of orders and notices—Every order, notice and other process made or issued under these Regulations shall be served in person on the employee concerned or communicated to him by registered post.

30. Power to relax time limit and to condone delay—Save as otherwise expressly provided in these Regulations, the authority competent under these Regulations, to make any order may, for good and sufficient reasons or if sufficient cause is shown, extend the time specified in these Regulations for anything required to be done under these Regulations or condone any delay.

31. (1) On the commencement of these Regulations, Clauses 17, 18, 19, 20 and 42 of the Standing Orders for the Port of Madras and the orders and customary practices in force immediately before these Regulations come into force, relating to such matters as are covered by these Regulations, shall cease to have any effect in respect of employees to whom these Regulations apply :

Provided that —

(a) Regulation 31 shall not affect the previous operation of the "Standing Orders for the Port of Madras" or the said orders or practices or anything done or any action taken thereunder :

- (b) any proceeding under the "Standing Orders for the Port of Madras" or the orders or practices pending at the commencement of these Regulations shall be conducted and disposed of as far as may be in accordance with the provisions of these Regulations

made before such commencement shall be considered and orders thereon shall be passed in accordance with these Regulations.

32 Interpretation .

- (2) An appeal pending or preferred after the commencement of these Regulations against an order

All questions relating to the interpretation of these regulations may be referred to the Board for decision

MADRAS PORT TRUST

SCHEDULE

(Sec Regulation 2, 10 and 22)

Sl No.	Categories of employees	Authority competent to impose penalties and penalties which it may impose (with reference to Clause (i) to (ix) of Regulation 8)	Appellate Authority	
		Authority	Penalties	
(1)	(2)	(3)	(4)	
			(5)	
1.	Employees holding posts referred to in Clause (a) of sub-section (i) of Section 24 of the Act.	(i) Chairman (ii) Chairman with prior approval of Central Government	(i) Penalties specified in Clauses (i) to (iv) of Regulation 8. (ii) Penalties specified in Clauses (v) to (ix) of Regulation .	Central Government
2.	Employees holding Class I posts other than those covered by S.No. 1.	Chairman	All	Central Government
3.	Employees holding Class II posts.	Deputy Chairman	All	Chairman
4.	Employees holding Class III and IV posts.	Head of the Department	All	Deputy Chairman

Administrative Offices Building,
Madras Port Trust,
Madras-600 001.

Dated the 21st January, 1988

A. BALRAJ,
Chairman

[F No PR—12013/3/86-PE.I]
YOGENDRA NARAIN, Jt. Secy.